



REGIONE
PUGLIA



Consigliera di Parità
PUGLIA



MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA, DIVARI DI GENERE OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI

COLLANA EDITORIALE
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME II

A CURA
DELLA CONSIGLIERA
DI PARITÀ
E DELLA SEZIONE
STATISTICA
DELLA REGIONE
PUGLIA

I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ
NUOVA EDIZIONE

2



REGIONE
PUGLIA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Consigliera di Parità
PUGLIA



MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA DIVARI DI GENERE OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI

a cura della Consigliera di Parità
e della Sezione Statistica della Regione Puglia

ERF EDIZIONI

MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA DIVARI DI GENERE
OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI

© ERF EDIZIONI

Via Francesco Crispi 5, 70123 Bari

Tutti i diritti riservati

www.erfedizioni.it – info@erfedizioni.it

ISBN 979-12-549-0126-7



ERF EDIZIONI



Copertina a cura di
Massimo Danza

Coordinamento

Consigliera di Parità della Regione Puglia:
Lella Ruccia

Realizzazione

Sezione Statistica della Regione Puglia:
Massimo Bianco, Emanuele Caldarola, Enrico Cosmo, Rosalina
Mastronardi, Riccardo Patruno, Tiziana Salice, Alfredo Refaldi

Contatti

Ufficio della Consigliera di Parità
E-mail: consigliereparita@regione.puglia.it
<https://regione.puglia.it/web/lavoro-e-formazione/consigliera-di-parita>

Sommario

Le dinamiche del mercato del lavoro

Prof. Sebastiano G. Leo 13

I divari di genere e politiche pubbliche

Silvia Miglietta 16

Le criticità e l'impegno per promuovere e valorizzare il lavoro delle donne

Eugenio Di Sciascio 18

Nota sulla lettura dei grafici 20

1. Il divario di genere in Puglia, nel Mezzogiorno e Italia

Lella Ruccia 21

1.1 La sfida della parità di retribuzione per un lavoro di eguale valore 21

1.2 La persistenza della disuguaglianza tra donne
e uomini a parità di condizioni lavorative 22

1.3 La Direttiva (UE) 2023/970 25

1.3.1 Il superamento del "tabù" salariale 25

1.3.2 Gli obblighi di trasparenza Diritto all'informazione
e il ruolo dei dati 26

1.3.3 La misurazione del "valore" del lavoro 29

1.3.4 Il ruolo degli Organismi di Parità sulla trasparenza retributiva 31

1.3.5 <i>L'impatto sociale e macroeconomico</i>	34
1.3.6 <i>Le prospettive in termini di misurazione della Parità</i>	36

2. L'analisi dei dati della rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT

2.1 Il tasso di occupazione (15-64 anni)	41
2.2 Gli occupati	54
2.3 Gli occupati per settore lavorativo	58
2.4 Il tasso di disoccupazione	60
2.5 Le persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre	73
2.6 Gli occupati regolari e non regolari per settore lavorativo	77
2.6.1 <i>Agricoltura</i>	77
2.6.2 <i>Attività estrattive</i>	79
2.6.3 <i>Costruzioni</i>	80
2.6.4 <i>Servizi</i>	81
2.7 Le forze di lavoro 15 anni e oltre	82
2.8 Il tasso di attività	87
2.9 Il tasso di inattività	99
2.10 I giovani NEET di 15-34 anni	112
2.11 Gli occupati a tempo parziale	113
2.12 La percentuale tempo determinato sul totale di occupati	115
2.13 Sintesi conclusiva	118

3. Il benessere e la sostenibilità per genere attraverso gli indicatori BES e SDGs ONU 2030

3.1 Lavoro	121
3.1.1 <i>Tasso di occupazione (20-64 anni)</i>	122
3.1.2 <i>Tasso di mancata partecipazione al lavoro</i>	125
3.1.3 <i>Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili</i>	129
3.1.4 <i>Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni</i>	133

3.1.5 Dipendenti con bassa paga	137
3.1.6 Occupati sovraistruiti	141
3.1.7 Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente	145
3.1.8 Soddisfazione per il lavoro svolto	149
3.1.9 Percezione di insicurezza dell'occupazione	153
3.1.10 Part-time involontario	157
3.1.11 Occupati che lavorano da casa	161
3.1.12 Tasso di disoccupazione	165
3.1.13 Giovani NEET (15-24 anni)	169
3.1.14 Giovani NEET (15-29 anni)	173
3.1.15 Sintesi conclusiva	177
3.2 Innovazione, ricerca e creatività	179
3.2.1 Lavoratori della conoscenza	179
3.2.2 Occupazione culturale e creativa	183
3.2.3 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	187
3.2.4 Sintesi conclusiva	191
3.3 Istruzione	193
3.3.1 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	193
3.3.2 Passaggio all'università	197
3.3.3 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	201
3.3.4 Partecipazione alla formazione continua	205
3.3.5 Competenza alfabetica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)	209
3.3.6 Competenza numerica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)	213
3.3.7 Competenze digitali almeno di base	217
3.3.8 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno	221
3.3.9 Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni)	225
3.3.10 Competenza alfabetica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)	229

3.3.11 Competenza numerica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)	233
3.3.12 Sintesi conclusiva	237
3.4 Salute	240
3.4.1 Speranza di vita alla nascita	240
3.4.2 Speranza di vita in buona salute alla nascita	243
3.4.3 Sintesi conclusiva	247
3.5 I confronti regionali	249
3.5.1 Lavoro	249
3.5.1.1 Tasso di occupazione (20-64 anni)	250
3.5.1.2 Tasso di mancata partecipazione al lavoro	251
3.5.1.3 Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili	252
3.5.1.4 Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	253
3.5.1.5 Dipendenti con bassa paga	254
3.5.1.6 Occupati sovraistruiti	255
3.5.1.7 Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente	256
3.5.1.8 Occupati non regolari	257
3.5.1.9 Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	258
3.5.1.10 Soddisfazione per il lavoro svolto	259
3.5.1.11 Percezione di insicurezza dell'occupazione	260
3.5.1.12 Part-time involontario	261
3.5.1.13 Occupati che lavorano da casa	262
3.5.1.14 Tasso di disoccupazione	263
3.5.1.15 Giovani NEET (15-24 anni)	264
3.5.1.16 Giovani NEET (15-29 anni)	265
3.5.1.17 Sintesi conclusiva	266
3.5.2 Innovazione, ricerca e creatività	268
3.5.2.1 Lavoratori della conoscenza	268

3.5.2.2 Occupazione culturale e creativa	269
3.5.2.3 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	270
3.5.2.4 Sintesi conclusiva	271
3.5.3 Istruzione	272
3.5.3.1 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	273
3.5.3.2 Passaggio all'università	274
3.5.3.3 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	275
3.5.3.4 Partecipazione alla formazione continua	276
3.5.3.5 Competenza alfabetica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)	277
3.5.3.6 Competenza numerica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)	278
3.5.3.7 Competenze digitali almeno di base	279
3.5.3.8 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno	280
3.5.3.9 Competenza alfabetica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)	281
3.5.3.10 Competenza numerica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)	282
3.5.3.11 Dispersione implicita (classi V scuola secondaria secondo grado)	283
3.5.3.12 Sintesi conclusiva	285
3.5.4 Uguaglianza di genere	286
3.5.4.1 Donne e rappresentanza politica in Parlamento	287
3.5.4.2 Donne e rappresentanza politica a livello locale	288
3.5.4.3 Sintesi conclusiva	289
3.5.5 Una sintesi attraverso l'analisi delle componenti principali	290
4 L'analisi del divario retributivo di genere in Puglia	295
4.1 Il divario salariale nel settore privato	296
4.2 La Puglia nel contesto nazionale del settore privato	304

4.3 Il divario nel settore pubblico	306
4.4 Confronto del GPG negli anni nel settore pubblico e privato	311
4.5 Sintesi conclusiva	314

Le dinamiche del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro sta attraversando una fase di trasformazione strutturale, caratterizzata da un livello di complessità e da una velocità di mutamento senza precedenti. Il panorama occupazionale attuale è caratterizzato dalla rapida evoluzione tecnologica, da transizioni demografiche e da ultimo un rinnovato paradigma di valori sociali ed economici.

Si pensi all'impatto dell'innovazione tecnologica e dell'automazione. L'intelligenza artificiale e la digitalizzazione avanzata stanno ridisegnando le mansioni, creando nuove professioni e rendendo obsolete molte funzioni operative.

Stiamo assistendo ad un'evoluzione dei modelli organizzativi. Le modalità di lavoro sono molto differenti rispetto al passato: sono diventate ibride e flessibili.

Il divario delle competenze (skills mismatch) più del passato impone l'urgenza delle pratiche di reskilling (riqualificazione) e upskilling (aggiornamento) in un mercato in cui la domanda di competenze tecniche e trasversali evolve più rapidamente dei percorsi di formazione istituzionale.

Quanto sopra avviene all'interno di dinamiche demografiche e di sostenibilità sociale molto meno favorevoli rispetto al passato: gli effetti dell'invecchiamento della forza lavoro, le aspettative delle nuove generazioni in ingresso e la necessità di politiche orientate all'inclusione, alla diversità e ai criteri di benessere e sostenibilità.

Pertanto, il mondo del lavoro non è più interpretabile attraverso i modelli tradizionali.

Sappiamo tutti quanto i dati siano oggi più che mai fondamentali per assumere decisioni vicine alle reali necessità. Il presente rapporto

di analisi nasce con l'obiettivo di offrire una solida base di dati e elementi di analisi utili a decodificare queste dinamiche, offrendo una panoramica dettagliata sulle sfide e sulle opportunità che definiscono l'attuale mercato del lavoro.

Si vuole offrire un contributo di analisi delle dinamiche recenti che caratterizzano il mercato del lavoro e la formazione in Puglia, nel confronto con le altre regioni italiane, con Mezzogiorno e Italia.

Parliamo di divario di genere e delle differenze salariali, con un approfondimento sulla recente Direttiva (UE) 2023/970, di lavoratori e non, di giovani e di NEET, di tassi di occupazione, per Puglia, Mezzogiorno e Italia.

Comprendere la traiettoria e la portata dei cambiamenti è ormai un imperativo strategico. Solo attraverso una lettura lucida, sistemica e proattiva di queste tendenze sarà possibile governare la transizione, trasformando le inevitabili incertezze del mercato in leve per una crescita economica che sia al contempo competitiva e sostenibile.

Il presente lavoro, che propone un framework statistico, è un supporto alle politiche regionali per l'analisi delle dinamiche che caratterizzano il mercato del lavoro a livello regionale integrato con altre variabili ad esso connesse come la formazione, l'istruzione, i divari salariali e i divari di genere. Per questa ragione è necessario che segua un aggiornamento periodico, perché possa essere consultabile online come strumento di monitoraggio del mercato regionale del lavoro e delle dinamiche di genere a supporto delle politiche.

Restando certi che la questione dell'occupazione femminile non può più essere affrontata come semplice obiettivo numerico, ma va inserita in una visione politica e strutturale perché è ormai evidente che la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è un'opzione, ma una condizione necessaria per la sostenibilità economica e la coesione sociale del Paese. Questo significa, innanzitutto, riconoscere e rimuovere gli ostacoli sistemici che ancora oggi limitano l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro: disparità salariali, carichi familiari non equamente distribuiti, barriere negli sbocchi professionali e nei percorsi di carriera.

In questo quadro, la pubblica amministrazione ha un ruolo fondamentale non solo come datore di lavoro, ma come agente di cambiamento culturale e di politiche innovative. Attraverso strumenti di

programmazione e percorsi di formazione dedicati, le istituzioni possono contribuire a colmare i divari di genere e promuovere un ambiente più equo e competitivo.

Un elemento chiave riguarda anche la lotta al divario digitale, che rappresenta una nuova frontiera delle disuguaglianze: l'accesso alle competenze digitali non è più un privilegio ma una condizione imprescindibile per l'ingresso stabile e qualificato nel mondo del lavoro. Investire in alfabetizzazione digitale, percorsi di riqualificazione e programmi che favoriscano la partecipazione delle donne alle professioni del futuro significa rafforzare la competitività dell'intero sistema socio-economico.

In questo senso, la Regione Puglia ha già intrapreso significativi passi avanti, promuovendo politiche attive del lavoro mirate all'empowerment femminile e all'inclusione digitale. Attraverso bandi, servizi di orientamento e percorsi formativi dedicati, la Regione ha sostenuto la creazione di nuove opportunità occupazionali per le donne e incentivato progetti che riducono il gap tecnologico e favoriscono l'accesso ai settori ad alta innovazione. Queste azioni, integrate con il tessuto produttivo locale e con i sistemi formativi, rappresentano un modello di intervento che coniuga sviluppo economico e giustizia sociale, dimostrando come l'impegno politico - se orientato da una visione chiara e partecipata - possa tradursi in risultati concreti per cittadini, imprese e comunità.

Prof. Sebastiano G. Leo
Assessore al Bilancio e Personale

I divari di genere e politiche pubbliche

Questa pubblicazione è la fotografia dello stato del mercato del lavoro e dei divari occupazionali, di genere e retributivi che ci sono oggi in Puglia.

Da qui deve partire l'azione politica che porteremo avanti durante questa consiliatura e che deve porsi l'obiettivo ambizioso, previsto fra quelli di mandato, di lavorare per ridurre i divari. Divari che esistono e sono marcati: fra le diverse province della nostra regione, fra uomini e donne che lavorano, fra lavoratori e lavoratrici regolari e non regolari, come quelli impiegati nell'agricoltura, che guadagnano di meno e soffrono condizioni di vita penalizzanti e prive di diritti essenziali, sulle quali come Regione stiamo cercando di intervenire con progetti innovativi di housing temporaneo.

In questo studio, colpisce il dato del divario di genere che in Puglia, come nel Mezzogiorno, è più ampio rispetto al dato nazionale: nel 2024, registra 24,34 punti percentuali rispetto ai 17,80 in Italia. Inoltre, il tasso di disoccupazione femminile è costantemente superiore a quello maschile in tutte le nostre province. Significa che siamo ancora troppo indietro e le donne sono ancora troppo relegate al ruolo di madri di figli in età scolare e di *caregiver* di genitori con problemi di salute. Occorre, quindi, creare le condizioni giuste perché queste intelligenze, queste professionalità, queste sensibilità possano tornare o entrare per la prima volta nel mondo del lavoro, con incentivi specifici e soprattutto con politiche che favoriscano la conciliazione fra vita e lavoro.

Ma, una volta che le donne sono dentro il mercato del lavoro, bisogna anche rimuovere gli ostacoli materiali e culturali che ancora oggi

le portano ad avere salari minori rispetto agli uomini pur ricoprendo gli stessi incarichi. È un principio di giustizia sociale che va affermato con la dovuta forza. Come pure quello che prevede che possano raggiungere ruoli apicali nelle istituzioni pubbliche e nelle aziende private per merito e non per concessione o per opportunismo.

Le politiche pubbliche non sono mai neutre. In base a quello che si decide si segna la rotta. Quella che vogliamo tracciare in Puglia è una politica che promuove l'uguaglianza di genere con azioni e fatti concreti, non solo con intendimenti e parole. Per farlo, possiamo già contare su un sistema di alleanze che attraversano le istituzioni, il mondo del lavoro, dell'economia e della società civile. Un sistema che, però, non dobbiamo dare per scontato. È recente, infatti, il tentativo del governo nazionale di eliminare la rete territoriale delle Consigliere di Parità, accentrandone le funzioni in un organismo unificato. Un'operazione allarmante che ha però suscitato la reazione di diverse Regioni, compresa la nostra, e che ci dà la misura di quanto la parità continui a rappresentare un tema politico da presidiare. Noi lo faremo.

Silvia Miglietta
Assessora alla Cultura e alla Conoscenza
della Regione Puglia

Le criticità e l'impegno per promuovere e valorizzare il lavoro delle donne

Nonostante le crisi economiche, sanitarie ed energetiche, il contesto geopolitico e i conflitti in atto, il sistema economico pugliese mostra segnali di resilienza importanti.

Lo vediamo nel Pil, nelle esportazioni e anche nel mercato del lavoro.

E tuttavia permangono criticità rilevanti proprio in relazione al divario di genere, che questa pubblicazione giustamente indaga.

Nel 2025 gli occupati in Puglia sono 1,3 milioni, di questi, 818mila sono uomini e 482mila donne, il che significa che gli uomini inseriti nel mercato del lavoro sono quasi il doppio delle donne.

Se il divario di genere si evidenzia nei tassi di occupazione e di disoccupazione, quello che preoccupa di più è l'inattività delle donne. Nel 2025 a fronte di un tasso del 29,2% relativo agli uomini, quello delle donne è del 57%, quasi il doppio.

Ciò suggerisce che il gap di genere nel mercato del lavoro non dipenda esclusivamente dalle difficoltà di trovare occupazione, ma soprattutto dalla minore partecipazione femminile complessiva.

Questa criticità, più accentuata nel Mezzogiorno e in Puglia rispetto alla media nazionale, conferma la necessità di politiche mirate a favorire l'inclusione e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare attraverso interventi che incidano sui fattori strutturali dell'inattività.

Per questo stiamo cercando di costruire un sistema di politiche integrate. Per la Regione Puglia il lavoro femminile non può rappresentare una misura di settore, né un tema accessorio delle politiche pubbliche, ma è una leva decisiva per la crescita economica, per l'innovazione e per la competitività della Puglia. Questo rende necessario un impegno corale.

Non partiamo da zero: alcune esperienze stanno producendo risultati importanti sul territorio: ad esempio, nel ciclo di programmazione 2021-2027, lo strumento di agevolazione per l'autoimprenditorialità Nidi ha prodotto fino ad oggi 792 le domande per le imprese femminili che hanno richiesto investimenti per oltre 60 milioni di euro e previsto occupazione per 906 donne, altri strumenti quali Trasformazioni digitali; Reti; Reti per Taranto; Trasformazioni Jtf, con una richiesta di investimenti superiore a 118,4 milioni di euro, hanno previsto diverse premialità per le donne, utilizzate da 436 imprese.

Ma potrei anche citare l'avviso "Punti cardinali for work", che ha introdotto interventi specificamente orientati alla promozione della parità di genere, la partecipazione delle donne al programma Gol, all'Avviso "Work in Puglia" e l'investimento sulla valorizzazione dei talenti femminili nei settori ad alta specializzazione per il quale è stato previsto un incremento del 20% dell'importo delle borse di studio per le studentesse che scelgono percorsi universitari Stem.

Forse anche grazie a queste politiche, nel 2025 abbiamo 98mila occupati in più rispetto al 2018. Di questi, 46mila sono donne, quasi la metà, una luce dopo il tunnel, benché ancora troppo fioca.

C'è ancora molto da fare, ma l'impegno è massimo perché ogni donna che entra nel mercato del lavoro, che acquisisce nuove competenze o che riesce a trasformare il proprio talento in opportunità, produce un valore che non riguarda solo lei ma l'intera comunità.

Eugenio Di Sciascio
Assessore allo Sviluppo economico
e lavoro della Regione Puglia

Nota sulla lettura dei grafici

Per evidenziare il divario maschi – femmine si è fatto ricorso ad una serie di grafici in cui l'asse verticale di sinistra rappresenta l'unità di misura dell'indicatore considerato nel corso del tempo, mentre l'asse verticale di destra riporta la misura del divario M-F sempre nel corso degli stessi anni. L'area colorata compresa fra l'indicatore maschile e femminile rappresenta il divario M-F: se colorata in celeste il divario M-F è favorevole uomini; se colorata in rosa è favorevole alle donne.

Nell'interpretazione dei grafici si distinguono i seguenti casi a seconda della polarità positiva o negativa dell'indicatore considerato:

- **Polarità positiva** (all'aumentare del valore dell'indicatore, il fenomeno misurato migliora o cresce in senso positivo)
 - Se l'indicatore maschile assume valori maggiori di quelli femminili, il Gap Maschi-Femmine è positivo e il fenomeno analizzato è migliore per gli uomini. In questo caso, nel grafico, l'area compresa tra le curve dei valori maschili e femminili è azzurra.
 - Se l'indice presenta valori maschili minori di quelli femminili, il Gap Maschi-Femmine assume valori negativi e il fenomeno misurato è migliore per le donne. In tal caso, nel grafico, l'area compresa tra le curve dei valori maschili e femminili è rosa.
- **Polarità negativa** (l'aumento del valore dell'indicatore indica un peggioramento del fenomeno misurato)
 - Se i valori maschili sono maggiori di quelli femminili, il Gap Maschi-Femmine è positivo, ma il fenomeno analizzato è favorevole per le donne, quindi, nel grafico, l'area compresa tra le curve dei valori maschili e femminili è rosa.
 - Se il parametro analizzato assume valori maschili minori di quelli femminili, il Gap Maschi-Femmine è negativo, ma il fenomeno misurato è favorevole per gli uomini, pertanto, nel grafico, l'area compresa tra le curve dei valori maschili e femminili è azzurra.

In ogni caso, a prescindere dal segno del Gap M-F, il divario di genere si riduce quando i valori si avvicinano a zero. Inoltre, la linea spezzata riportata all'interno dell'area colorata rappresenta la misura del divario M-F nel corso del tempo.

1. Il divario di genere in Puglia, nel Mezzogiorno e Italia

LELLA RUCCIA

Consigliera di Parità della Regione Puglia

1.1 La sfida della parità di retribuzione per un lavoro di eguale valore

La presente pubblicazione, sull'analisi del divario di genere in Puglia, grazie agli indici e dati raccolti meticolosamente dalla Sezione Statistica regionale, rappresenta un quadro reale e realistico di una "condizione femminile sofferente" per la persistente disuguaglianza del sistema produttivo ed economico, oltre che sociale, che genera una disparità ai danni delle Donne nella redistribuzione della ricchezza, a cui esse, pure, partecipano con il loro lavoro, che sia remunerato o no, per effetto di quel "dovere d'amore" a cui sono state da sempre educate e relegate.

Le evidenze dell'indagine hanno come sfondo le dinamiche del mercato del lavoro in Puglia nella loro completezza, in un rapporto con Mezzogiorno e Italia nel periodo compreso tra il 2018 e il 2025, e, per questo, costituiscono un utile punto di raccordo con l'elaborazione dei dati del rapporto biennale sulla occupazione maschile e femminile (ex art 46 del D.Lgs 198 del 2006), da ultimo pubblicato per il periodo 2022/2023.

Di fatto, l'elaborato statistico analizza e restituisce un quadro complessivo, che indaga anche quella parte non evidente nel rapporto biennale, perché include i dati di tutte le attività produttive, comprese le unità presenti nel territorio pugliese al di sotto di 50 dipendenti, che per le loro caratteristiche si posizionano al di sotto della soglia di monitoraggio, rimanendo invisibili all'analisi del rapporto di genere.

Inoltre, la scelta della pubblicazione da parte dell'ufficio di Consigliera di Parità Regionale si colloca tra le azioni positive per la promozione del lavoro femminile, basato su una collaborazione sinergica e continuativa con il neocostituito Osservatorio del Mercato del Lavoro in Puglia, con l'obiettivo di fornire validi strumenti di interpretazione della realtà, con uno specifico focus sulle dinamiche di genere, che generano i divari nella partecipazione e accesso al lavoro.

Indici e valutazioni che costituiscono l'analisi da cui partire per una trasformazione duratura del contesto socioeconomico regionale, capace di:

- garantire pari opportunità reali nell'accesso e nella permanenza nel mondo del lavoro;
- valorizzare le competenze e i percorsi femminili nei settori strategici;
- rimuovere gli ostacoli culturali e strutturali ancora presenti;
- sostenere l'autonomia economica, la conciliazione vita-lavoro e l'imprenditorialità femminile (doc protocollo intenti).

Ed in effetti, la fotografia, restituita dalla elaborazione degli indici, pur confermando una progressione nell'occupazione in generale, evidenzia, con una corretta lente di osservazione del dato scomposto, un divario occupazionale di genere persistente che tenda anche ad aggravarsi, in contesti in cui il sistema organizzativo del Lavoro, pone resistenze all'introduzione di nuovi modelli più flessibili.

1.2 La persistenza della disuguaglianza tra donne e uomini a parità di condizioni lavorative

Tale condizione è plasticamente rappresentata proprio dalla grafica dei dati che trova un nuovo modello, che ne misura il divario tra i generi, in ragione del dato di partenza e ne segue la sua evoluzione per l'intervallo di tempo analizzato, restituendo così l'immediata condizione di disparità, in termini di analisi degli indici, che confermano un andamento costante del divario occupazionale e retributivo, imputabile in tutta evidenza al sistema organizzativo del lavoro nel suo complesso.

Il tema del divario occupazionale si traduce, quindi, in divario retributivo tra donne e uomini ponendosi come una delle principali questioni da sempre irrisolte.

“L'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ha in effetti rappresentato un processo lento e graduale che non ha (ancora) intaccato gli equilibri sociali relativi alla percezione del reddito”.

Lo stesso dibattito svoltosi in sede di Assemblea Costituente intorno alla formulazione dell'art. 37 testimonia, - come dichiarò Maria Federici nel suo intervento - “la tendenza all'autosvalutazione, perché la donna ritiene secondario, semplicemente integrante, il lavoro suo e quindi il guadagno che le spetta, di fronte al salario del marito o del capo famiglia”¹.

La parità retributiva tra donne e uomini costituisce, quindi, uno dei principi fondanti l'ordinamento costituzionale e cardine del diritto del lavoro, ma ad oggi è tra i principi non ancora realizzati e conseguiti, proprio ad ottant'anni dal voto riconosciuto alle donne, e a quasi 80 anni dalla promulgazione della Carta Costituzionale, che all'art. 1 fa del lavoro il fondamento della Repubblica la Parità, in termini di accesso al lavoro e alla retribuzione trova radicamento nell' articolo:

- art. 3 Cost. – che sancisce l'eguaglianza formale e sostanziale tra i cittadini, impegnando la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano la libertà e l'uguaglianza;
- art. 36 Cost. – che garantisce al lavoratore una retribuzione proporzionata e sufficiente, senza discriminazioni di genere o di status;
- art. 37 Cost. – che tutela la donna lavoratrice, assicurando pari diritti e condizioni di lavoro rispetto all'uomo e protezione della maternità.

Il richiamo ai principi costituzionali, oggi, è più che mai attuale e identificato con “GENDER PAY GAP” e significa che a parità di mansione, lo stipendio di un uomo é più alto di quello di una donna. Il fenomeno di una disparità di retribuzione porta con sé la

¹ Cfr. M. Federici, *Intervento all'Assemblea Costituente durante il dibattito sulla formulazione dell'art. 37 della Costituzione Italiana*. Per un approfondimento sistematico sul tema della redistribuzione, si veda anche: L. Corazza, *Il Lavoro delle donne, una questione redistributiva*, Milano, Franco Angeli, 2021.

necessità di approcciare al concetto di Lavoro di Eguale Valore che costituisce un diritto umano fondamentale,, riconosciuto dal diritto internazionale del lavoro e sancito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sin dal 1919. *“Lavoratrici e lavoratori hanno diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di egual valore [...] La parità salariale è un diritto umano riconosciuto che spetta a ogni uomo e ogni donna.”*

Il principio è altrettanto radicato:

- nel Preambolo della Costituzione dell'OIL, che dal 1946 include un riferimento espresso alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;
- nella Dichiarazione di Filadelfia (1944), che riconosce a tutti gli esseri umani il diritto a progresso materiale e sviluppo spirituale *“in condizioni di libertà e dignità, di sicurezza economica e con possibilità eguali”*;
- nella Dichiarazione dell'OIL del 1998 sui diritti fondamentali del lavoro, che include l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione;
- nella Convenzione dell'OIL n. 100 (1951) e nella Convenzione n. 111 (1958).

Sul piano europeo, il riferimento è l'art. 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di assicurare la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per lavoro uguale o di pari valore.

La persistente condizione di disparità, che genera un divario retributivo preoccupante anche in termini prospettici sul trattamento pensionistico e che pone questioni di sostenibilità del sistema, viene affrontata in maniera incisiva dalla Direttiva Europea sulla cosiddetta Trasparenza retributiva. La Direttiva (UE) 2023/970 rappresenta uno dei pilastri più ambiziosi della Strategia dell'Unione Europea per raggiungere la parità di retribuzione tra uomini e donne e pone definitivamente l'obiettivo di un approccio di genere con la misurazione del Valore del Lavoro per misurarne la equità e uguaglianza della sua remunerazione.

1.3 La Direttiva (UE) 2023/970

La presente indagine statistica ha il pregio di soffermarsi sull'analisi degli indicatori del divario di genere propri, in termini retributivi e per questo costituisce un'importante analisi di contesto

alla data di adozione, da parte del nostro paese (Dlgs 96/2026), della Direttiva (UE) 2023/970 che si colloca nell'ambito della Strategia 2030 delle Nazioni Unite e intende rafforzare il principio di parità, introducendo obblighi di trasparenza retributiva, reporting aziendale e valutazione congiunta dei sistemi di classificazione professionale, con sanzioni e profili processuali di tutela del diritto antidiscriminatorio.

La Direttiva si rivolge nel suo impianto originario ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e riguarda tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato e le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, nonché i lavoratori in posizioni dirigenziali, i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti che soddisfano i criteri pertinenti.

Non vuole essere una mera dichiarazione di intenti, ma un intervento normativo che mira a sradicare le cause strutturali del divario retributivo, agendo su quella che è stata individuata come la barriera principale: l'opacità dei salari.

Per comprendere l'ampiezza di questa riforma, è necessario analizzare non solo come un insieme di regole burocratiche, ma come un nuovo paradigma culturale che ridefinisce il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore

La Direttiva è il primo sistema europeo che rende obbligatoria la trasparenza retributiva.

1.3.1 Il superamento del "tabù" salariale

Storicamente, la retribuzione è stata trattata come un elemento di negoziazione privata, spesso avvolto nel segreto. Questo silenzio ha favorito, nel corso dei decenni, il consolidarsi di disparità ingiustificate: a parità di competenze, le donne tendono a scontare "penalità"

legate alla maternità o a stereotipi di genere. Vale la pena richiamare la fondamentale distinzione che spesso viene ignorata: gap “salariale” e gap “reddituale” non significano la stessa cosa, intendendosi con la prima espressione, come detto, il differenziale nei salari medi (ovviamente a parità di lavoro) e con la seconda un concetto più ampio, onnicomprensivo, che tiene conto delle differenze di carriera e di scelte lavorative tra uomini e donne ed è proprio su questo secondo indice che è necessario ragionare². *“La questione non va, infatti, posta sul piano della diversità di retribuzione oraria tra uomini e donne a parità di inquadramento e mansioni, ma va affrontata da una prospettiva molto più complessa che travalica i concetti della discriminazione diretta per approdare a quella indiretta e andare addirittura oltre, nell'area, cioè delle condotte perfettamente lecite seppur condizionate da stereotipi di genere”*³.

La Direttiva scardina questo sistema, imponendo la trasparenza fin dal primo contatto tra azienda e candidato. L'obbligo di fornire informazioni sulla fascia retributiva già nell'annuncio di lavoro o prima del colloquio trasforma il processo di selezione. Il candidato non deve più indovinare il valore della posizione e l'azienda non può più basare l'offerta sulla “storia salariale” precedente del candidato. Quest'ultimo punto è rivoluzionario: vietare la domanda “Quanto guadagnava nel suo ultimo impiego?” serve a impedire che una discriminazione subita in passato si trascini per tutta la vita lavorativa, cristallizzando il divario.

La chiave di volta, quindi della nuova prospettiva di intervento parte dalla retribuzione e dagli obblighi di informazione e comunicazione da parte del datore di lavoro.

1.3.2 Gli obblighi di trasparenza Diritto all'informazione e il ruolo dei dati

Il sistema previsto dalla Direttiva intende incidere sul meccanismo che genera il divario retributivo tra Donne e Uomini e che è radicato

² Cfr. C. Garofalo, *Vale un mese? Alla ricerca della parità retributiva*, in *Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, 2021. La riflessione sul “gap reddituale” e sulla segregazione occupazionale (orizzontale e verticale) come reale causa del divario è al centro dell'analisi dell'Autrice.

³ Cfr. V. Filì, *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2021.

nella organizzazione e retribuzione del lavoro, che si basa ancora oggi sulla unità di tempo lavorata: la trasparenza sui criteri retributivi, sulle componenti della busta paga e sui sistemi di classificazione diventa strumento essenziale per prevenire e correggere i differenziali ingiustificati.

Ogni dipendente ha il diritto di chiedere al proprio datore di lavoro i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Questa non è una violazione della privacy, poiché i dati forniti sono aggregati e anonimizzati, ma diventa uno strumento di controllo democratico interno all'azienda.

Le imprese con una forza lavoro significativa (inizialmente quelle con oltre 250 dipendenti, poi progressivamente anche quelle con più di 100) dovranno redigere e condividere con le autorità nazionali e con i rappresentanti dei lavoratori rapporti periodici sul divario retributivo, contenenti le seguenti informazioni (art. 9):

- a) Il divario retributivo di genere;
- b) Il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) Il divario retributivo mediano di genere;
- d) Il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) La percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) La percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) Il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Spetta poi agli Stati membri in sede di recepimento estendere alle imprese con meno di 100 dipendenti una forma di adesione agli standard previsti di informazione e comunicazione dei dati: *questo vale soprattutto per il nostro tessuto produttivo, caratterizzato da piccole e micro imprese, molte delle quali sono anche al disotto della soglia di 50 dipendenti.*

Quando dal rapporto emerge un divario superiore al 5%, che non trova giustificazioni oggettive (come l'anzianità o il merito misurato

in modo neutro), scatta l'obbligo della "valutazione congiunta delle retribuzioni".

Si tratta di un processo di auditing, condotto dall'azienda insieme ai sindacati o ai rappresentanti dei lavoratori. L'obiettivo è analizzare le cause del gap e stabilire un piano d'azione per eliminarlo. Se il divario non viene corretto, l'azienda si espone a rischi legali e reputazionali.

Questo meccanismo sposta la responsabilità della parità in capo alla organizzazione aziendale, che deve prevenire e correggere proattivamente le distorsioni del sistema, in un'ottica di partecipazione e condivisione di percorsi che, se correttamente intesi, dovrebbero spingere la parte datoriale a cercare il corretto equilibrio produttivo tra profitto e gestione delle risorse umane.

Il meccanismo di rilevazione e monitoraggio, implicherà nuovi indici di parametrizzazione per far emergere il fenomeno del Divario retributivo nella sua complessità multifattoriale. La elaborazione dei dati, infatti, conferma ancora una volta la persistenza del fenomeno discriminatorio, anche se la facile obiezione è come mai sia possibile che il fenomeno persista, nonostante diverse norme di legge (a partire dall'art. 37 Cost. per arrivare al d.lgs. n. 198/2006, passando per le leggi nn. 903/1977 e 125/1991) e di contratto collettivo. Ancora meno si giustifica il gender pay gap nell'impiego pubblico dove la parità di trattamento è prevista per legge (art. 45 d.lgs. n. 165/2001). Le imprese italiane generalmente applicano i contratti collettivi, almeno di primo livello, che assicurano una copertura regolativa e protettiva. *La lettura dei dati statistici deve essere realizzata in modo più complesso, non potendo essere ricondotta semplicemente al fatto che a parità di lavoro le donne vengono pagate di meno. La questione non va, infatti, posta sul piano della diversità di retribuzione oraria tra uomini e donne a parità di inquadramento e mansioni, ma va affrontata da una prospettiva molto più complessa che travalica i concetti della discriminazione diretta, per approdare a quella indiretta e andare addirittura oltre, nell'area, cioè delle condotte perfettamente lecite seppur condizionate da stereotipi di genere*"⁴.-

⁴ Cfr. V. Filì, *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2021.

Così incide sul gap reddituale, la differenza dei livelli retributivi tra i diversi settori merceologici/contrattuali nonché la sovrarappresentazione femminile in alcuni di questi e la sottorappresentazione in altri. Le differenze retributive tra settori produttivi e la distribuzione non omogenea di uomini e di donne nei vari settori produce, quale effetto connesso e conseguente, anche quello di un differenziale reddituale di genere⁵.

1.3.3 La misurazione del “valore” del lavoro

Date queste criticità, l'obiettivo strategico che La Direttiva impone agli Stati membri è quello di definire strumenti e metodologie oggettive per valutare il valore del lavoro. Questo significa che le aziende dovranno classificare le proprie posizioni lavorative basandosi su criteri neutri rispetto al genere, garantendo che professioni diverse ma ugualmente gravose ricevano lo stesso trattamento economico.

Uno dei concetti più complessi e innovativi richiamati espressamente dalla normativa europea è appunto quello di “lavoro di pari valore”.

La parità, come sopra richiamata, non può limitarsi alla semplice comparazione tra due persone che fanno esattamente la stessa cosa (ad esempio, due cassieri), ma anche tra ruoli diversi che sono comparabili per competenze richieste, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro.

Spesso, i settori a prevalenza femminile (come l'assistenza o l'educazione) sono stati storicamente sottovalutati rispetto a settori a prevalenza maschile (come la logistica o la produzione tecnica).

Il diritto alla parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore, non è “parità salariale”.

I termini “parità salariale” e “parità di retribuzione o retributiva” vengono usati come sinonimi, anche se talvolta hanno significati diversi nella legislazione: Parità di retribuzione ed equità retributiva.

La parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual

⁵ Cfr. C. Garofalo, *Vale un mese? Alla ricerca della parità retributiva*, in *Rivista di Diritto Antidiscriminatorio*, 2021 (disponibile su www.dirittoantidiscriminatorio.it) in cui l'autrice sottolinea come i meccanismi di segregazione occupazionale incidano sul differenziale reddituale complessivo più della mera discriminazione diretta sulla paga oraria.

valore è il principio che mira al raggiungimento della parità salariale tra uomini e donne, inteso come un principio di equità retributiva

La retribuzione viene definita nella Convenzione OIL n. 100 come "il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, retribuiti direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo".

Volendo riassumere schematicamente possiamo distinguere tra:

- parità salariale = risultato: equità retributiva tra uomini e donne;
- parità di retribuzione per un lavoro di equal valore = principio giuridico e criterio tecnico per determinare quando due lavori diversi devono essere retribuiti allo stesso livello⁶.

Il concetto di "lavoro di equal valore" costituisce la definizione centrale e chiave di volta della Direttiva EU 2023/970, riprende il concetto della Convenzione OIL n. 100 e lo amplifica

"La parità di retribuzione per un lavoro di equal valore ricomprende non solo i casi in cui uomini e donne svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile, ma anche la situazione – più comune – in cui svolgono un lavoro diverso."

La Direttiva va a chiarire cosa si intenda per «lavoro di pari valore», chiedendo che il confronto tra posti e retribuzioni avvenga secondo criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, quali l'istruzione, i requisiti professionali e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura delle mansioni da svolgere. Non si impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso lavoratori che svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ma si chiede che tali differenze siano basate su criteri oggettivi, neutri dal punto di vista del genere e senza pregiudizi. Questo consentirà, a livello nazionale, di agevolare la prova della discriminazione, superando anche l'orientamento giurisprudenziale che ha sinora consentito erogazioni e premi differenziati discrezionalmente. Vale a dire che il principio si applica quando, lavori diversi svolti da donne e uomini:

⁶ Cfr. *Parità di retribuzione Una guida introduttiva* a cura di Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei, OIL, Ginevra, Ufficio Internazionale del Lavoro (OIL), 2013.

- richiedono qualifiche o competenze comparabili,
- comportano responsabilità equivalenti,
- richiedono livelli simili di impegno,
- sono svolti in condizioni di lavoro comparabili, anche se in luoghi, imprese o settori diversi.

Perché è decisivo? Perché consente di affrontare la sottovalutazione storica dei lavori femminili, una delle principali cause del divario salariale. Tra i tanti aspetti per cui questo riconoscimento rappresenta un passaggio importante per il contrasto al divario retributivo, è quello delle cd competenze trasversali ovvero le competenze che la direttiva 2023/970 ha valorizzato e che più frequentemente sono nel bagaglio di competenze culturali delle donne. Non a caso uno dei fenomeni di disuguaglianza che persiste nella raccolta dei dati è proprio quello dell'"*overqualification*" per il quale donne più qualificate con un livello di istruzione superiore sono impiegate in attività per cui è previsto un livello retributivo inferiore⁷.

1.3.4 Il ruolo degli Organismi di Parità sulla trasparenza retributiva.

La Direttiva (UE) 2023/970 introduce un quadro normativo vincolante volto a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. All'interno di tale architettura, gli organismi di parità assumono un ruolo strategico, sia sul piano della tutela individuale sia su quello della governance complessiva dei meccanismi di trasparenza retributiva. Relativamente all'ambito di applicazione, la Direttiva riguarda tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e tramite agenzia. I lavoratori domestici, a chiamata, occasionali e impiegati tramite piattaforma digitale, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, rientrano nell'ambito di applicazione della (Proposta di) direttiva, a condizione che soddisfino i criteri che stabiliti dalla Corte di Giustizia per individuare chi sia un lavoratore.

La Direttiva 2023/970, inoltre, attribuisce agli organismi di parità un ruolo rafforzato, multidimensionale e strategico, riconosce, cioè, agli

⁷ Cfr. L. Corazza, *Il lavoro delle donne, una questione redistributiva*, op. cit., p. 153.

organismi di parità un ruolo essenziale per rendere effettivo il principio di parità retributiva, superando la tradizionale marginalità di tali istituzioni e collocandole al centro dei meccanismi di enforcement che si articola su tre piani:

- a) tutela individuale
 - rappresentanza;
 - accesso ai dati;
 - supporto nelle procedure;
- b) governance istituzionale
 - cooperazione con ispettorati e parti sociali;
 - partecipazione alle valutazioni congiunte;
 - contributo alla definizione degli strumenti tecnici;
- c) monitoraggio e prevenzione
 - raccolta dati;
 - sensibilizzazione;
 - promozione della cultura della parità.

In realtà la definizione di tali ambiti di azione e competenza è già patrimonio delle Consigliere di Parità e della rete della Conferenza nazionale ex d.lgs. 198 del 2006.

Come previsto agli artt. 15 e seguenti le consigliere di parità hanno funzioni di pubblico ufficiale e assicurano la prossimità alle lavoratrici e ai lavoratori discriminati ai sensi dell'art 25 del codice delle PO.

Quanto ai profili processuali, la Direttiva stabilisce che, qualora il datore di lavoro non abbia rispettato i propri obblighi di trasparenza, chi si ritenga discriminato/a non dovrà presentare le prove della discriminazione, perché spetterà al datore di lavoro dimostrare l'assenza di discriminazione.

È confermata l'impostazione del d.lgs. n. 198/2006, ove si prevede l'azione in giudizio degli organismi per la parità ad adiuvandum nelle controversie individuali e in proprio in caso di discriminazioni collettive (artt. 37 ss., d.lgs. n. 198/2006), ma tali soggetti potranno anche agire in nome proprio non solo in caso di discriminazioni collettive, ma anche in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo.

Quanto invece agli aspetti sanzionatori, si chiede agli Stati membri di approntare meccanismi sanzionatori effettivi,

proporzionati e dissuasivi, che tengano conto della gravità e della durata dell'infrazione, di qualsiasi intenzione o negligenza grave da parte del datore di lavoro o di qualsiasi altra circostanza del caso (art. 15).

Tuttavia il legislatore italiano, ha inteso recepire la Direttiva EU 2023/970, con un modello che torna ad accentrare su organismi centralizzati e amministrativi funzioni di monitoraggio dei dati, istituendo un nuovo organismo di monitoraggio dei dati costituito da ISTAT, INAPP e CNEL, lasciando alla rete delle Consigliere di parità la funzione di rappresentanza giudiziale e controllo.

A livello italiano, lo schema di decreto legislativo (Atto del Governo 379) mira a rafforzare la parità salariale, introduce nuovi obblighi di reportistica per le aziende e per garantire il diritto di informazione ai dipendenti, con un meccanismo che rischia di generare ulteriore stratificazione di obblighi a carico delle aziende svuotando così il vero intento dell'obbligo di informazione.

Il decreto legislativo, intende adeguare la normativa italiana (legge di delegazione n. 15 del 2024) agli standard europei, puntando a ridurre il proprio il gender pay gap.

Non mancano le critiche alla scelta adottata per i Decreti di adozione della Direttiva: in particolare per le alte soglie dimensionali delle imprese (250+ dipendenti) nell'obbligo di reportistica, ritenute poco inclusive per il contesto produttivo italiano; ma anche al recepimento nazionale, il rischio di *dumping* salariale se non si valorizza la contrattazione collettiva e la complessità tecnica del *job levelling*.

Rischi nel recepimento italiano: lo schema di decreto legislativo italiano rischia di peggiorare la Direttiva UE, facendo passi indietro rispetto alla tutela della parità.

Contrattazione collettiva debole: viene criticato il mancato riferimento vincolante alla contrattazione collettiva dei sindacati più rappresentativi, rischiando di favorire contratti di "dumping" che peggiorano le condizioni lavorative.

Sfide per gli HR Manager: il job levelling (classificazione dei ruoli) è percepito come una delle maggiori criticità pratiche; senza strutture chiare, risulta difficile dimostrare che le differenze salariali siano basate su criteri oggettivi e non di genere.

Distinzione tra Organismo di Parità e Organismo di Monitoraggio nella Direttiva (UE) 2023/970 La Direttiva (UE) 2023/970 introduce due attori istituzionali distinti e complementari:

- gli Organismi di Parità, già previsti dal diritto UE antidiscriminatorio;
- l'Organismo di Monitoraggio, istituito ex novo dalla Direttiva per garantire la supervisione sistemica della trasparenza retributiva.

Sebbene entrambi concorrano all'attuazione del principio di parità retributiva, essi svolgono funzioni diverse, con mandati, poteri e responsabilità non sovrapponibili.

Limiti intrinseci: la Direttiva si concentra sulla trasparenza, ma da sola non basta a superare le cause profonde della “fabbrica della disparità”, che spesso risiedono al di fuori delle classificazioni retributive formali.

DIFFERENZE CHIAVE

Profilo	Organismo di Parità	Organismo di monitoraggio
Natura	Istituzione antidiscriminatoria già esistente	Nuovo organismo previsto dalla Direttiva
Funzione principale	Tutela individuale e collettiva Rappresentanza	Monitoraggio sistemico e reporting
Poteri	Rappresentanza, accesso ai dati, assistenza	Raccolta dati, analisi, supervisione
Interazione con i lavoratori	Diretta (assistenza, rappresentanza)	Indiretta (analisi dei reclami)
Ruolo nei procedimenti	Può partecipare alle valutazioni congiunte	Non interviene nei singoli casi
Finalità	Garantire diritti e prevenire discriminazioni	Valutare l'efficacia delle politiche

1.3.5 L'impatto sociale e macroeconomico

Secondo le stime della Commissione Europea, esposte nella Relazione sulla Valutazione d'Impatto della Direttiva, una riduzione complessiva di 3 punti percentuali del divario retributivo di genere comporterebbe una diminuzione del rischio di povertà nell'UE (in particolare per le famiglie monoparentali, che riguardano per lo più le donne). A livello macroeconomico, una retribuzione più equa

incentiverebbe le donne a rimanere nel mercato del lavoro e a investire nella propria formazione, aumentando la produttività complessiva del sistema Europa. Inoltre, l'aumento dei salari femminili genererebbe un incremento automatico delle entrate fiscali e dei contributi previdenziali, contribuendo alla sostenibilità dei sistemi di welfare e delle pensioni, che oggi soffrono a causa dell'invecchiamento della popolazione e della contrazione della base contributiva. La trasparenza è lo strumento scelto per eliminare quei pregiudizi inconsci che per troppo tempo hanno pesato sulle carriere femminili. È una scommessa sulla fiducia e sulla responsabilità: un mercato del lavoro trasparente è un mercato più sano, più competitivo e, in ultima analisi, più umano. Quindi il fenomeno del gender pay gap è più complesso di quello che appare e richiede azioni sinergiche ed integrate per migliorare la partecipazione complessiva delle donne nel mercato del lavoro, ampliando il loro accesso a tutte le professioni, affrontando le evidenti lacune nella qualità del lavoro, garantendo servizi pubblici di assistenza alla genitorialità e alla cura dei disabili, eliminando gli stereotipi di genere nell'accesso alle carriere STEM che aumentano le chances occupazionali. Obiettivi che ormai pervadono l'agenda di tutte le istituzioni e gli organismi a qualsiasi livello (sovrannazionale, nazionale e regionale) e che trovano nell'approccio strategico del gender mainstreaming il loro perseguimento. Il "gender mainstreaming" risponde alla logica del "gender impact assessment", ovvero della valutazione di impatto di genere, ex ante ed ex post, in ogni intervento politico e legislativo in ambito economico, "nella consapevolezza che la crescita occupazionale e sociale delle donne passa necessariamente attraverso l'adozione di infrastrutture di sostegno all'organizzazione di vita e di presa in carico dei compiti di cura che gravano soprattutto su di loro⁸". Ma i cd. big data così prodotti, e che oggi rappresentano, per quel che ci interessa, incredibili strumenti di management delle risorse umane, potrebbero essere finalmente utilizzati anche pro-labour: in una sorta di profilazione alla rovescia, essi consentono di posizionare il singolo lavoratore, con le sue caratteristiche personali, nella classifica dei

⁸ C. Garofalo, *Vale un mese: alla ricerca della parità retributiva* (la quale, sul tema delle infrastrutture di sostegno, riprende le riflessioni di P. Cerullo in "Recovery Plan, PNRR e Gender Gap", in *Lavoro Diritti Europa*, 2021).

trattamenti retributivi aziendali. Si tratterebbe, dunque, di indicare al singolo soltanto le proprie coordinate, mostrandogli però dove sono gli altri "punti" sulla mappa stipendiale, consentendo estrazioni per caratteristiche oggettive. Ove ciò non sia possibile per l'esiguità dei lavoratori da considerare (in senso assoluto o comparabili), con il pericolo che la disclosure possa condurre alla divulgazione, direttamente o indirettamente, della retribuzione di un collaboratore identificabile, l'art. 10 della Direttiva dà facoltà agli Stati membri di garantire l'accessibilità delle informazioni ai soli rappresentanti dei lavoratori o agli Organismi per la parità, che potranno rendere edotti i lavoratori circa la situazione, senza rivelare i livelli salariali effettivi dei singoli lavoratori, che svolgono lo stesso lavoro ovvero il lavoro di pari valore. Se dunque l'accesso ai dati concernenti classi stipendiali, retribuzioni, indennità e altri emolumenti corrisposti a lavoratori pubblici dipendenti è già stato ammesso perché prevalgono le esigenze di trasparenza e chiarezza dell'azione amministrativa, la tecnologia soccorre i lavoratori del settore privato nella ricerca di giustizia, attraverso la trasparenza, consentendo, come mai prima d'ora, di accedere ai dati del settore e del singolo contesto di lavoro, adeguatamente anonimizzati e rielaborati e, finalmente, utilizzabili in giudizio. Il percorso è avviato e, se tutto andrà come previsto, nell'arco di un decennio se ne vedranno i risultati. Sebbene le norme esistano, la velocità di propagazione di questi principi nella società non è stata uniforme tra i paesi, tra i settori, tra le professioni. Queste differenze sistematiche sono il precipitato di resistenze culturali, insufficiente accesso a servizi di child care, ritardi normativi e selezioni sistematiche nel mercato del lavoro. Il prodotto di questo gap, il nostro Paese lo sconta in termini di divario retributivo, invecchiamento demografico, bassa partecipazione e sottoutilizzo del capitale umano della componente femminile, così come emerge dall'analisi dei dati al terzo capitolo. Oltre che un problema sociale, è un evidente perdita economica e di tenuta del sistema anche da un punto di vista previdenziale.

1.3.6 Le prospettive in termini di misurazione della Parità

L'indagine restituisce plasticamente una realtà ancora fortemente ingiusta e ingiustificata per il divario di genere esistente: abbiamo percentuali ancora alte di Donne che non lavorano o addirittura

che non cercano più il lavoro, perché molto spesso non è nemmeno dignitoso o peggio si tratta di "lavoro sommerso", precario.

I dati evidenziano una fase di criticità nel periodo pandemico, seguita da un progressivo miglioramento degli indicatori nel biennio successivo. La lettura per genere mette in evidenza la persistenza di divari tra uomini e donne, con livelli di occupazione femminile sistematicamente inferiori e una maggiore diffusione di forme di lavoro caratterizzate da minore stabilità e qualità. Tali differenze risultano particolarmente accentuate nei contesti territoriali più fragili, contribuendo a rafforzare disuguaglianze che incidono non solo sulla dimensione economica, ma anche su aspetti centrali del benessere, quali l'autonomia, la sicurezza e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Serve, quindi, un cambio di passo, in maniera significativa, tale da invertire la rotta segnata da un sistema che esclude ancora le Donne in maniera massiccia: I dati empirici indicano il persistere della penalizzazione delle donne nel mercato del lavoro remunerato.

È arrivato il momento di mettere l'accento su un tema fondamentale che è l'organizzazione sociale ed economica che sta alla base del Lavoro, al Diritto al lavoro inteso però come diritto costituzionale che garantisce la partecipazione di tutte e tutti alla produzione di benessere ricchezza, da redistribuire equamente, sconfiggendo le disuguaglianze in atto.

La spinta che l'Europa imprime alle politiche dei singoli stati membri, va letta mettendo la Direttiva EU 2023/970, cd sulla trasparenza retributiva, in rapporto con le direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500 che l'Unione europea ha introdotto, per la prima volta, volendo disegnare una disciplina organica e vincolante sul funzionamento degli organismi per la parità, superando la precedente impostazione, che si limitava a richiederne l'istituzione senza definirne in modo puntuale struttura, risorse e poteri.

Il cosiddetto "pacchetto equality bodies" interviene infatti su profili centrali quali l'indipendenza (art. 3), le risorse adeguate (art. 4), i poteri di accertamento (art. 8), la possibilità di adottare pareri o decisioni (art. 9), la legittimazione ad agire in giudizio (art. 10), la raccolta e l'accesso ai dati (art. 16) e la pianificazione strategica e la reportistica (art. 17).

Rinviando in altre sedi le questioni di criticità emerse in un primo disegno di adozione, sarà appena il caso richiamare per completezza in questa sede come è prevista la necessità di salvaguardia della rete territoriali degli organismi di Parità, che in Italia è costituita dalle Consigliere di Parità territoriali ex art 19 del Dlgs 198/2006, d'intesa con Regioni e Province autonome. La finalità delle direttive europee è quella di rafforzare l'efficacia e l'indipendenza degli organismi per la parità, migliorando l'accesso alla tutela per le vittime di discriminazione e garantendo maggiore capacità di intervento degli organismi competenti. In particolare all'art. 20 della direttiva 2024/1500 (in tema di parità di genere) si legge la definizione di ciò che viene indicato in *Requisiti minimi* degli organismi di parità:

"1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli dei requisiti minimi previsti dalla presente direttiva;

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nelle materie trattate dalle Direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE".

In tutta evidenza la rete territoriale delle CdP rientra già nei termini minimi previsti e richiesti dalla Direttiva 1500 /2024 Eu, per aver un ruolo essenziale nel:

- a. prevenire e contrastare le discriminazioni nel lavoro;
- b. promuovere l'occupazione femminile;
- c. favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
- d. garantire una tutela accessibile e di prossimità alle lavoratrici e ai lavoratori.

In sostanza, la rete attuale delle Consigliere di Parità è prevista per legge la quale stabilisce gli ambiti di azione nella lotta alle discriminazioni e la promozione delle azioni positive. Vale la pena allora metter in discussione l'approccio al problema e ragionare in termini di organizzazione del lavoro e dei criteri di valutazione della prestazione: è fondamentale riflettere e proporre una nuova prospettiva, finalmente attenta ai bisogni della società contemporanea, alla redistribuzione del lavoro di cura e alle differenze che attraversano lo stesso mondo delle donne.

Per questo l'impegno si indirizza a quello che potremmo definire quei requisiti minimi individuati nel Sistema del Diritto Comunitario

in Livelli Essenziale Minimo di Parità (LEMP), livelli minimi valutabili, essenziali perché una organizzazione sociale possa essere valutabile come egualitaria e sottoposta a un monitoraggio costante, per misurare quanto ciascun organismo, istituzione, associazione, sa fare suo un linguaggio e una comunicazione inclusiva, oltre che adotti accordi sindacali e contratti veramente conciliativi delle esigenze di vita dei lavoratori e lavoratrici, livelli che invece ancora mancano.

La cassetta degli attrezzi c'è! Soprattutto abbiamo visto consolidare il principio per il quale la parità si può misurare e si fonda sull'obbligo di trasparenza come modello di elaborazione del dato. L'approccio sistematico alle Direttive Comunitarie consente di leggere la parità retributiva come diritto fondamentale e leva di innovazione sociale, in linea con gli obiettivi di equità e competitività sostenibile promossi dall'Unione Europea.

Se cresce la domanda di un livello essenziale e minimo di parità vuol dire che abbiamo fatto delle scelte nell'unica direzione possibile, oggi, quella di andare avanti e non tornare indietro come invece sembra quando chiude un consultorio, o si rende difficile ogni libera scelta sessuale e riproduttiva.

Oggi, si può ragionevolmente pensare a quella data non solo come fenomeno "culturale" ma come processo di valutazione di servizi e misure essenziali per assicurare il diritto alla parità a partire dalla partecipazione delle Donne al lavoro di eguale valore e alla redistribuzione della ricchezza, che si fonda su *Livelli minimi ed essenziali di parità*. Uno strumento di giustizia sociale.

Cosicché uno dei requisiti minimi richiesti è rappresentato dalla Cooperazione istituzionale.

La Direttiva richiede agli Stati membri:

- A. Assicurazione di una cooperazione strutturata tra organismi di parità, ispettorati del lavoro e parti sociali. Ciò rafforza la dimensione sistemica della tutela, superando un approccio frammentato;
- B. Risorse adeguate. Gli organismi di parità devono essere messi nelle condizioni di svolgere efficacemente le loro funzioni. La Direttiva stabilisce che gli Stati membri devono fornire: «le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni». Si tratta di un obbligo rilevante, che incide sulla capacità operativa degli organismi e sulla loro autonomia;

- C. Monitoraggio e raccolta dati. Gli organismi di parità partecipano alla raccolta e all'analisi dei dati relativi ai reclami e alle disparità retributive. Il documento prevede che l'organismo di monitoraggio: «aggrega i dati sul numero e sul tipo di reclami [...] compresi quelli presentati agli organismi per la parità». Questo ruolo contribuisce alla costruzione di un quadro conoscitivo affidabile e comparabile tra Stati membri;
- D. Sensibilizzazione e promozione della parità. Gli organismi di parità sono chiamati a svolgere attività di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte a imprese, lavoratori e cittadini. La Direttiva attribuisce loro il compito di: «sensibilizzare [...] al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione». Questa funzione è essenziale per prevenire la discriminazione e diffondere una cultura organizzativa orientata alla trasparenza;
- E. Contributo alla definizione degli strumenti tecnici. Gli organismi di parità partecipano alla definizione degli strumenti di valutazione del lavoro di pari valore. Il testo prevede che gli Stati membri adottino misure: «in consultazione con gli organismi per la parità». Ciò valorizza la loro competenza tecnica e garantisce che gli strumenti siano coerenti con i principi antidiscriminatori.

Il 18 settembre di ogni anno si celebra la Giornata internazionale della parità retributiva, istituita nel 2019 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, al fine di promuovere un'adeguata sensibilizzazione in merito agli sforzi da compiere per raggiungere l'obiettivo della parità salariale tra uomini e donne.

Può diventare un 'appuntamento in cui poter misurare la progressione verso i requisiti minimi che la nuova prospettiva comunitaria ci impone e a cui il nostro territorio regionale sembra potersi proporre come protagonista rispetto ai dati e le sfide che questo studio presenta.

2. L'analisi dei dati della rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT

L'analisi degli indicatori dell'indagine sulle forze di lavoro svolta dall'Istat e illustrati di seguito permette una disamina quantitativa approfondita del mercato del lavoro. Vengono rilevati i livelli assoluti di occupati e le relative dinamiche percentuali tramite il tasso di occupazione. Si analizzano i livelli di disoccupazione sia in termini di persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre che attraverso il tasso di disoccupazione.

La partecipazione complessiva alla forza lavoro è misurata dalle forze di lavoro 15 anni e oltre e dal tasso di attività, integrati dal tasso di inattività. Un focus specifico è dedicato alla dimensione dei giovani NEET di 15-34 anni.

L'insieme degli indicatori consente di avere una descrizione statistica dei principali fenomeni di partecipazione, occupazione, disoccupazione e inattività, delineando un quadro molto ampio delle recenti dinamiche occupazionali in Puglia, Mezzogiorno e Italia.

2.1 Il tasso di occupazione (15-64 anni)

Il tasso di occupazione della fascia di età 15-64 anni misura la percentuale di individui occupati sul totale della popolazione di riferimento.

Tra il II trimestre 2024 e il II trimestre 2025, i tassi di occupazione sono costantemente più alti in Italia (62,29%-62,70%), seguita dalla Puglia (50,47%-52,05%) e dal Mezzogiorno (49,29%-50,24%). La variazione tendenziale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente è sempre

positiva per Italia e Mezzogiorno, oscillando tra +0,18 e +1,30 punti percentuali. Per la Puglia, la variazione è inizialmente positiva (+0,87 p.p. e +0,32 p.p. nei primi due trimestri) e diventa negativa negli ultimi tre trimestri osservati, raggiungendo un minimo di -0,63 p.p. nel II trimestre del 2025.

Tabella 1 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	52,05	↑ +0,87	49,29	↑ +1,22	62,29	↑ +0,68
2024-Q3	51,35	↑ +0,32	49,59	↑ +0,92	62,57	↑ +1,00
2024-Q4	50,47	↓ -0,19	49,96	↑ +0,81	62,30	↑ +0,18
2025-Q1	50,61	↓ -0,14	49,63	↑ +1,30	62,48	↑ +0,91
2025-Q2	51,42	↓ -0,63	50,24	↑ +0,95	62,70	↑ +0,41

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

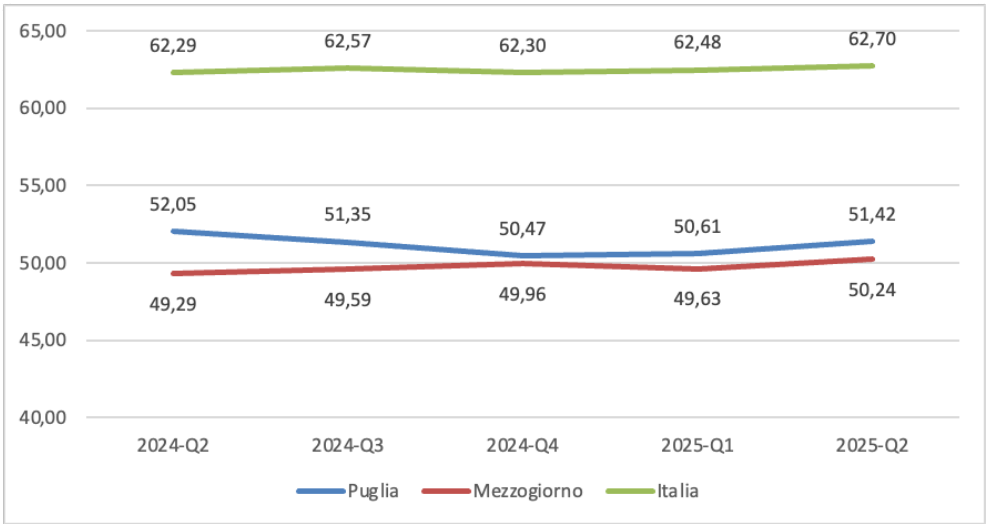


Figura 1 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in percentuali)

Nell'analisi dell'andamento annuale dell'indicatore tra il 2019 e il 2024, l'Italia presenta costantemente i tassi di occupazione più elevati, seguita da Puglia e Mezzogiorno. Tutte le aree hanno registrato

una variazione percentuale annuale negativa nel 2020, indicando una contrazione del tasso. Successivamente, dal 2021 al 2024, si è osservata una crescita positiva in tutti gli ambiti territoriali. L'aumento maggiore per tutte le aree si è verificato nel 2022 (Puglia +2,74 p.p., Mezzogiorno +1,83 p.p., Italia +1,92 p.p.). Nel 2024, il tasso raggiunge il 51,16% in Puglia, il 49,29% nel Mezzogiorno e il 62,18% in Italia.

Tabella 2 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	46,31	↑ +0,82	44,82	↑ +0,34	59,05	↑ +0,53
2020	45,58	↓ -0,73	43,78	↓ -1,04	57,47	↓ -1,58
2021	46,67	↑ +1,09	44,84	↑ +1,06	58,22	↑ +0,76
2022	49,41	↑ +2,74	46,66	↑ +1,83	60,14	↑ +1,92
2023	50,68	↑ +1,27	48,23	↑ +1,57	61,48	↑ +1,34
2024	51,16	↑ +0,48	49,29	↑ +1,06	62,18	↑ +0,70

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

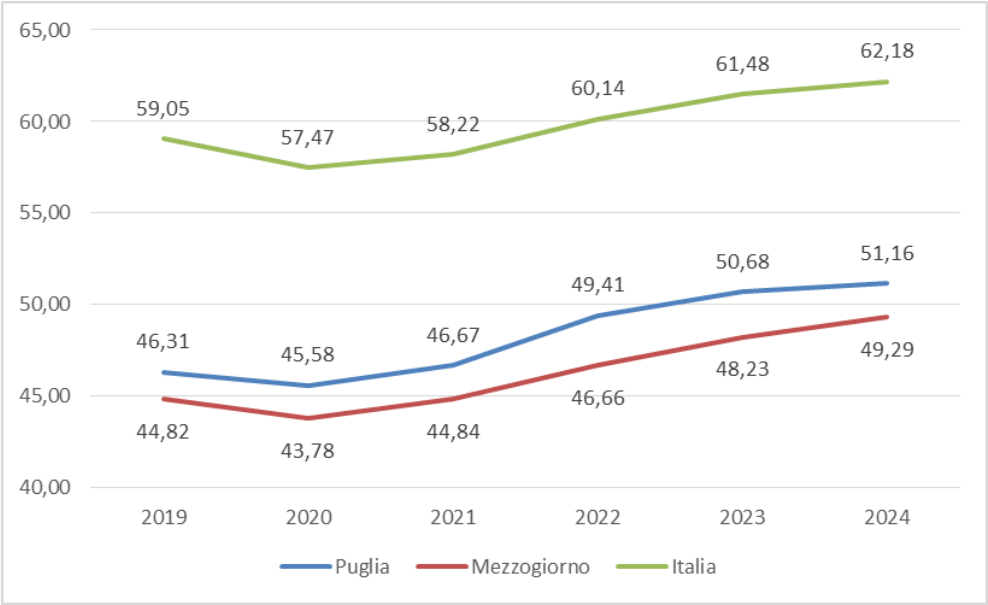


Figura 2 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

La seguente tabella descrive il tasso di occupazione annuale per le sei province pugliesi nel periodo 2018-2024. I valori oscillano da un minimo del 38,69% a Foggia nel 2020 a un massimo del 58,75% a Bari nel 2024. Bari, Foggia e Lecce mostrano una tendenza generalmente crescente nell'arco temporale. Barletta-Andria-Trani e Brindisi presentano fluttuazioni, con picchi raggiunti nel 2022 seguiti da una diminuzione. Per Taranto si osserva un andamento complessivamente decrescente dal 2019 al 2024, che termina con il valore minimo nel 2024. Bari mantiene il tasso di occupazione più elevato tra le province per ogni anno considerato.

Tabella 3 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Anno	Bari	Barletta-Andria-Trani	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto
2018	49,93	43,80	48,75	40,00	44,14	42,41
2019	52,19	43,40	49,64	40,55	43,48	43,20
2020	52,24	41,19	46,57	38,69	43,12	44,13
2021	51,26	43,71	47,61	41,48	46,80	43,38
2022	52,67	47,49	56,39	44,34	49,07	44,69
2023	56,09	47,39	53,16	45,47	51,84	43,24
2024	58,75	45,54	52,02	47,35	51,84	40,72

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

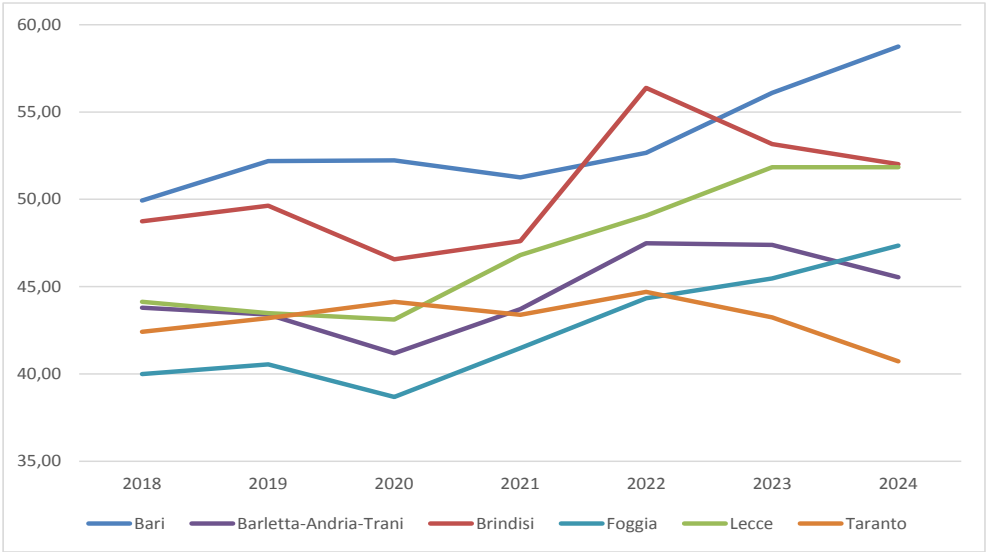


Figura 3 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati sul tasso di occupazione maschile su base trimestrale, dal II trimestre 2024 al II trimestre 2025, mostrano che l'Italia ha i valori assoluti più alti (circa 71%), seguita dalla Puglia (intervallo 63,5%-66,7%) e dal Mezzogiorno (intervallo 61,4%-62,7%). La variazione tendenziale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente è sempre positiva per Italia (0,32-0,81 p.p.) e Mezzogiorno (0,62-1,96 p.p.). La Puglia evidenzia la maggiore volatilità nelle variazioni tendenziali, oscillando tra -1,53 p.p. (2024-Q4) e +3,02 p.p. (2024-Q2).

Tabella 4 - Tasso di occupazione maschile (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	66,72	↑ +3,02	61,45	↑ +1,02	71,07	↑ +0,44
2024-Q3	65,80	↑ +0,27	62,31	↑ +0,62	71,53	↑ +0,67
2024-Q4	63,51	↓ -1,53	62,32	↑ +1,13	71,28	↑ +0,49
2025-Q1	63,92	↑ +0,50	61,87	↑ +1,96	71,19	↑ +0,81
2025-Q2	65,64	↓ -1,09	62,73	↑ +1,28	71,40	↑ +0,32

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

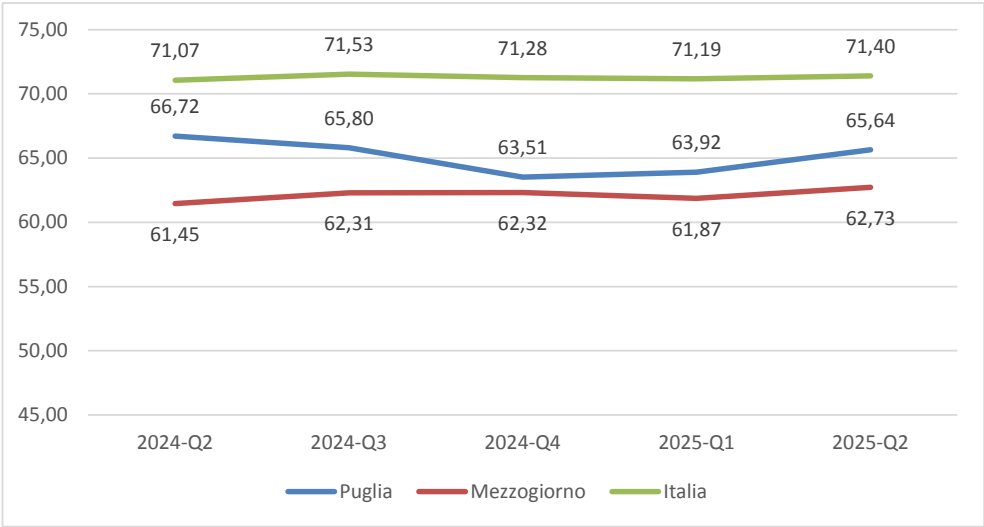


Figura 4 - Tasso di occupazione maschile (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Nei tassi di occupazione maschile su base annuale, tra il 2019 e il 2024, si osservano valori costantemente più elevati per l'Italia e più bassi per il Mezzogiorno in tutti gli anni. Tutte e tre le serie storiche registrano un decremento nel 2020 e il picco di variazione percentuale annuale positiva nel 2022. I tassi oscillano da un minimo del 55,73% (Mezzogiorno, 2020) a un massimo del 71,06% (Italia, 2024).

Tabella 5 - Tasso di occupazione maschile (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	59,81	↑ +1,40	56,59	↑ +0,28	67,98	↑ +0,42
2020	58,97	↓ -0,83	55,73	↓ -0,86	66,55	↓ -1,43
2021	59,75	↑ +0,77	56,79	↑ +1,06	67,08	↑ +0,53
2022	63,64	↑ +3,89	59,12	↑ +2,33	69,20	↑ +2,12
2023	64,39	↑ +0,75	60,50	↑ +1,38	70,41	↑ +1,22
2024	64,86	↑ +0,48	61,50	↑ +0,99	71,06	↑ +0,65

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

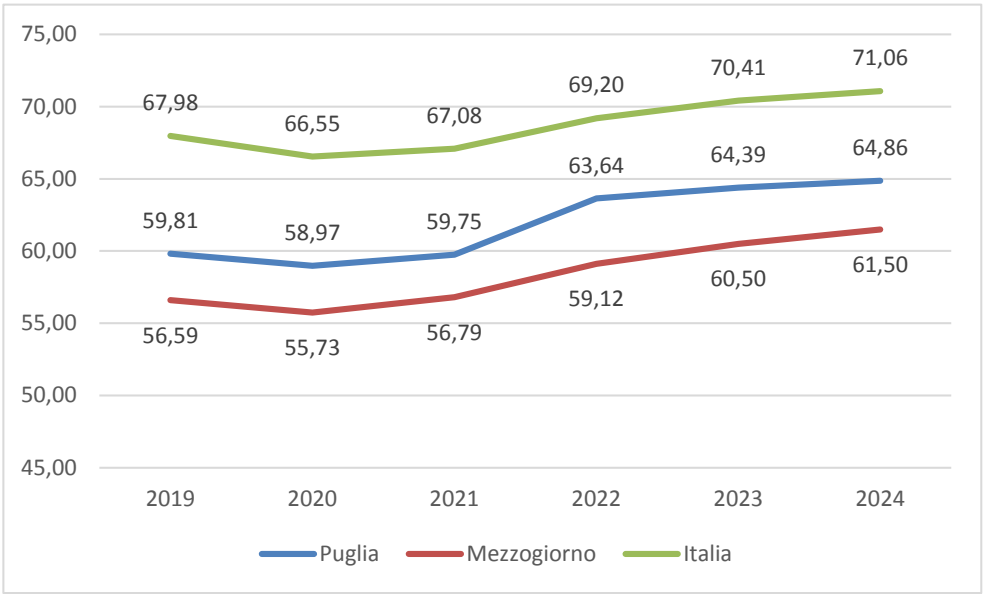


Figura 5 - Tasso di occupazione maschile (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

I valori assoluti trimestrali del tasso di occupazione femminile sono costantemente superiori in Italia, variando tra 53,27% e 53,94%. Per Puglia e Mezzogiorno, i tassi oscillano prevalentemente tra 36,95% e 37,79%, con la Puglia che registra un minimo del 37,03% (2024-Q3) e un massimo del 37,53% (2024-Q4). Le variazioni tendenziali per la Puglia includono decrementi (fino a -1,29 p.p. nel 2024-Q2), mentre il Mezzogiorno evidenzia incrementi costanti (+0,47 - +1,41 p.p.). L'Italia mostra una variazione negativa nel 2024-Q4 (-0,14 p.p.).

Tabella 6 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	37,50	↓ -1,29	37,21	↑ +1,41	53,48	↑ +0,91
2024-Q3	37,03	↑ +0,35	36,95	↑ +1,21	53,57	↑ +1,33
2024-Q4	37,53	↑ +1,11	37,66	↑ +0,47	53,27	↓ -0,14
2025-Q1	37,40	↓ -0,82	37,45	↑ +0,62	53,71	↑ +0,98
2025-Q2	37,27	↓ -0,23	37,79	↑ +0,58	53,94	↑ +0,47

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

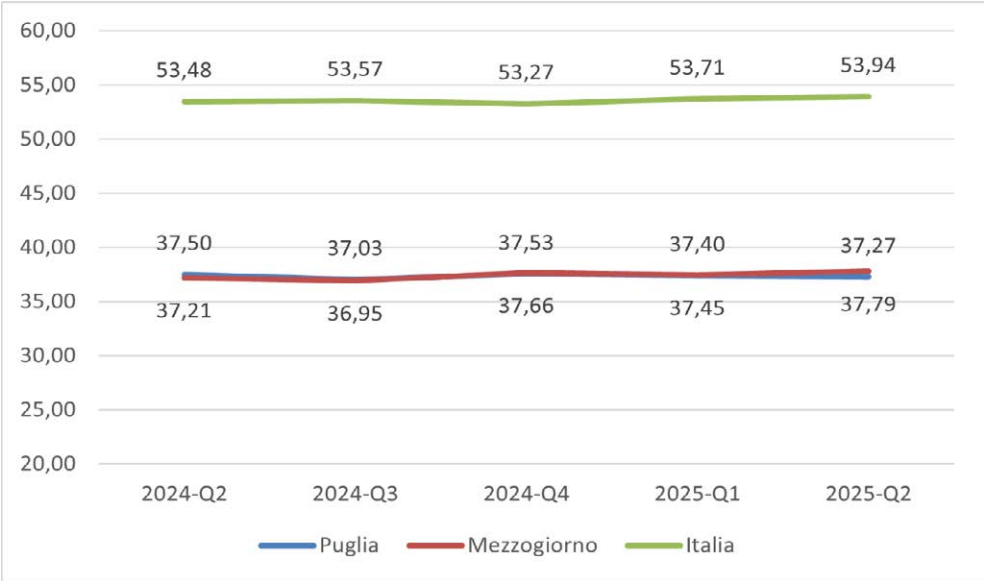


Figura 6 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

I tassi di occupazione femminile negli anni 2019-2024 evidenziano una tendenza generale di crescita nel periodo, ad eccezione di una diminuzione generalizzata nel 2020. L'Italia registra costantemente i valori più elevati, superando il 50%, mentre Puglia e Mezzogiorno si attestano sotto il 40%. Le variazioni percentuali annue, dopo il calo del 2020 (fino a -1,74 p.p. per l'Italia), sono state prevalentemente positive, raggiungendo picchi di +1,73 p.p. per la Puglia nel 2023. Nel 2024 tutte le aree hanno mostrato variazioni positive inferiori.

Tabella 7 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	33,04	↑ +0,24	33,20	↑ +0,40	50,17	↑ +0,62
2020	32,41	↓ -0,63	31,98	↓ -1,22	48,44	↓ -1,74
2021	33,79	↑ +1,38	33,04	↑ +1,06	49,41	↑ +0,97
2022	35,37	↑ +1,59	34,37	↑ +1,33	51,10	↑ +1,69
2023	37,11	↑ +1,73	36,05	↑ +1,68	52,52	↑ +1,42
2024	37,57	↑ +0,46	37,16	↑ +1,12	53,26	↑ +0,74

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

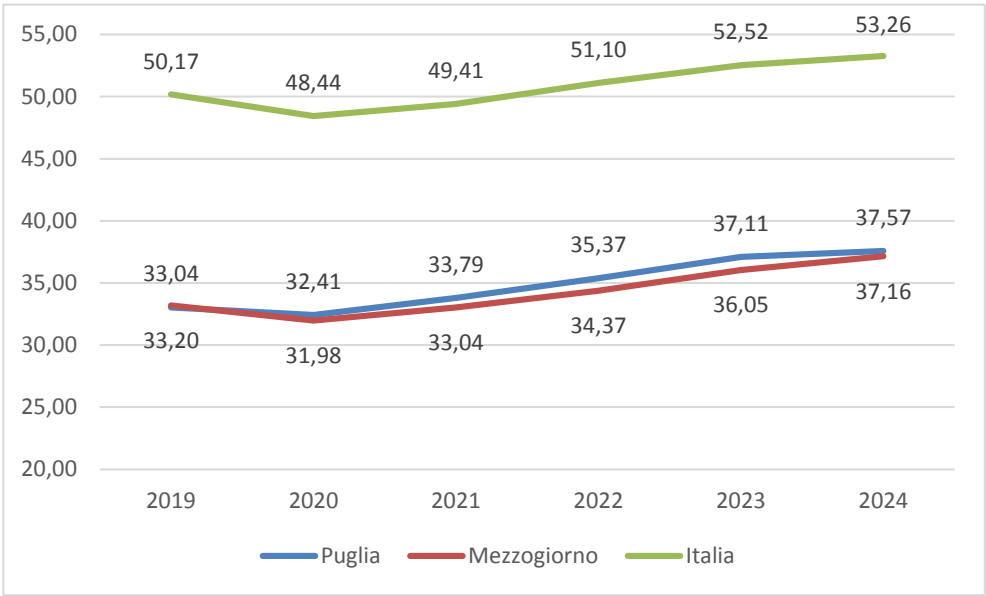


Figura 7 - Tasso di occupazione femminile (15-64 anni) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

In Puglia, il tasso di occupazione maschile raggiunge un minimo del 63,51% nel IV trimestre del 2024 per poi crescere al 65,64% (2025-Q2). Il tasso femminile si è mantenuto significativamente inferiore, oscillando tra 37,03% (2024-Q3) e 37,53% (2024-Q4), con variazioni contenute. Il divario M-F presenta un andamento oscillatorio, con un massimo iniziale di 29,22 p.p. nel II trimestre del 2024, seguito da una diminuzione che porta al minimo valore di 25,98 p.p. nel IV trimestre del 2024 e un successivo aumento fino a 28,37 p.p. nel II trimestre del 2025.

Tabella 8 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Puglia. Il trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in percentuali)

Puglia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	66,72	65,8	63,51	63,92	65,64
Femmine	37,5	37,03	37,53	37,4	37,27
Gap M-F	29,22	28,77	25,98	26,52	28,37

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

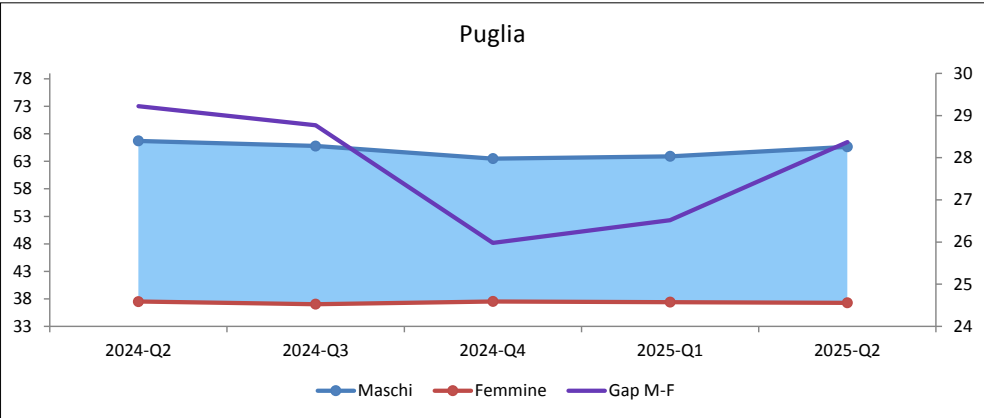


Figura 8 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Il trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in percentuali)

Negli anni 2018-2024, il tasso di occupazione maschile in Puglia ha mostrato una crescita complessiva passando dal 56,31% nel 2018 al 61,5% nel 2024, con un minimo del 55,73% registrato nel 2020. Analogamente, il tasso femminile è aumentato dal 32,8% nel 2018 al 37,16% nel 2024, con un minimo al 31,98% nel 2020. Entrambe le serie storiche

evidenziano un decremento nel 2020. Il divario di genere (Gap M-F) oscilla tra 23,39 p.p. (2019) e 24,75 p.p. (2022), mantenendosi in un intervallo relativamente stabile nel periodo analizzato.

Tabella 9 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	56,31	56,59	55,73	56,79	59,12	60,5	61,5
Femmine	32,8	33,2	31,98	33,04	34,37	36,05	37,16
Gap M-F	23,51	23,39	23,75	23,75	24,75	24,45	24,34

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

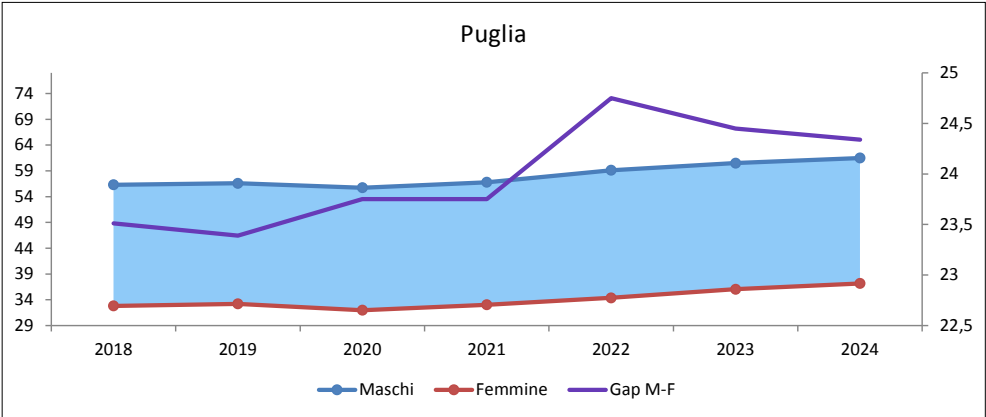


Figura 9 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di occupazione trimestrale nel Mezzogiorno, dal II trimestre 2024 al II trimestre 2025, mostra un andamento oscillatorio. L'indicatore maschile varia tra un minimo del 61,45% (2024-Q2) e un massimo del 62,73% (2025-Q2), con una flessione nel I trimestre del 2025. Il tasso femminile varia tra 36,95% (2024-Q3) e 37,79% (2025-Q2), anch'esso con fluttuazioni inter-trimestrali. Il divario di genere (Maschi-Femmine) si attesta tra 24,24 (2024-Q2) e 25,36 (2024-Q3) punti percentuali, registrando picchi e cali nel periodo osservato.

Tabella 10 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Mezzogiorno	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	61,45	62,31	62,32	61,87	62,73
Femmine	37,21	36,95	37,66	37,45	37,79
Gap M-F	24,24	25,36	24,66	24,42	24,94

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

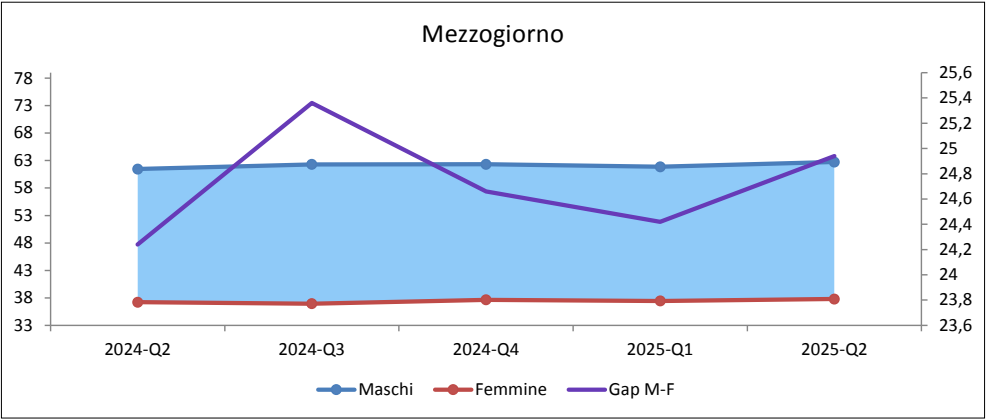


Figura 10 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Nel periodo 2018-2024, il tasso di occupazione maschile nel Mezzogiorno è aumentato da 58,41% a 64,86%, registrando una flessione nel 2020 (58,97%). Il tasso femminile è passato da 32,80% a 37,57%, con il valore minimo nel 2020 (32,41%). Entrambe le serie mostrano un incremento complessivo. Il divario di genere oscilla tra un minimo di 25,61 p.p. (2018) e un massimo di 28,27 p.p. (2022), attestandosi a 27,29 p.p. nel 2024.

Tabella 11 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	58,41	59,81	58,97	59,75	63,64	64,39	64,86
Femmine	32,8	33,04	32,41	33,79	35,37	37,11	37,57
Gap M-F	25,61	26,77	26,56	25,96	28,27	27,28	27,29

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

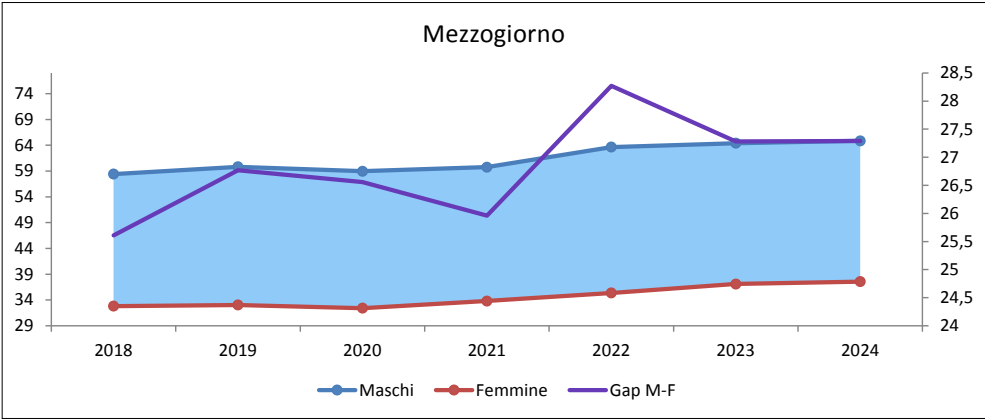


Figura 11 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore del tasso di occupazione trimestrale in Italia, dal II trimestre del 2024 al II trimestre del 2025, presenta per gli uomini valori compresi tra 71,07% e 71,53%, con un picco nel III trimestre del 2024. Il tasso femminile oscilla tra 53,27% e 53,94%, mostrando un andamento complessivamente crescente, con il massimo nel II trimestre 2025. Il divario di genere M-F varia da 17,46 a 18,01 punti percentuali, con un aumento iniziale fino al IV trimestre del 2024 (18,01 p.p.), seguito da una contrazione nel trimestre finale del periodo osservato (17,46 p.p.).

Tabella 12 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Italia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	71,07	71,53	71,28	71,19	71,4
Femmine	53,48	53,57	53,27	53,71	53,94
Gap M-F	17,59	17,96	18,01	17,48	17,46

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

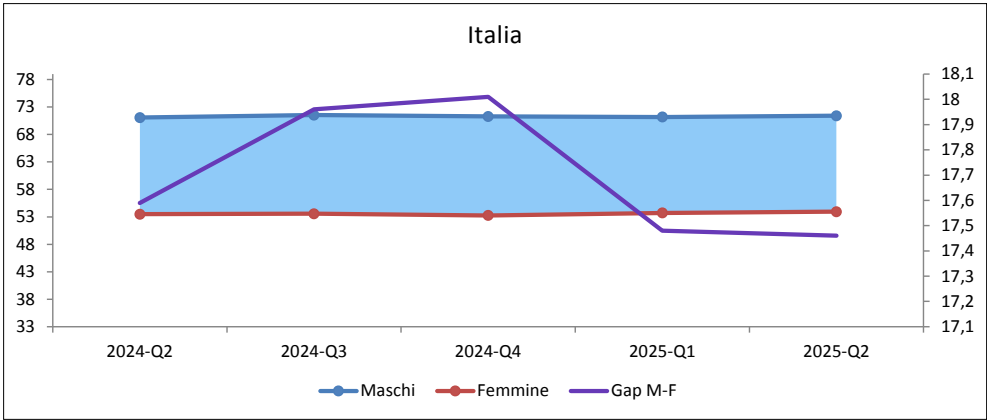


Figura 12 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

In Italia negli anni 2018-2024, l'indicatore presenta una tendenza positiva complessiva. Il tasso maschile è cresciuto dal 67,56% al 71,06%, con un minimo del 66,55% nel 2020. Il tasso femminile ha registrato un incremento dal 49,55% al 53,26%, toccando il punto più basso al 48,44% sempre nel 2020. Entrambe le serie presentano una contrazione nel 2020. Il Gap M-F ha mantenuto una relativa stabilità, oscillando tra 17,67 p.p. (2021) e 18,11 p.p. (2020), con una leggera diminuzione complessiva da 18,01 p.p. a 17,80 p.p. nel periodo osservato.

Tabella 13 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	67,56	67,98	66,55	67,08	69,2	70,41	71,06
Femmine	49,55	50,17	48,44	49,41	51,1	52,52	53,26
Gap M-F	18,01	17,81	18,11	17,67	18,1	17,89	17,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

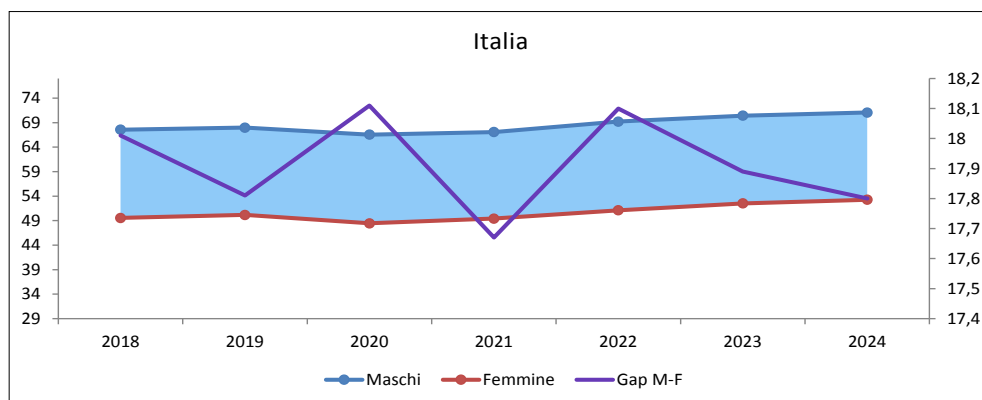


Figura 13 - Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

2.2 Gli occupati

Di seguito è disponibile un'analisi sul numero di occupati nella fascia di età 15-89 anni (in migliaia) per genere e territorio (Puglia, Mezzogiorno, Italia), su base trimestrale e annuale.

A livello trimestrale, in Puglia, gli occupati variano tra 1.280,5 mila (2024-Q4) e 1.337,8 mila (2024-Q2). Le variazioni tendenziali spaziano da un minimo di -1,90% (2025-Q2) a un massimo di 2,09% (2024-Q2).

Il Mezzogiorno mostra occupati tra 6.472,5 mila e 6.578,2 mila, con variazioni tendenziali sempre positive, dal +1,68% (2024-Q4) al +2,83% (2025-Q1).

L'Italia registra occupati tra 23.975,9 mila e 24.201,7 mila, con variazioni tendenziali tutte positive, dal +0,71% (2024-Q4) al +2,19% (2024-Q3).

Tabella 14 - Occupati per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	1.337,8	↑ +2,09%	6.472,5	↑ +2,71%	23.975,9	↑ +1,39%
2024-Q3	1.309,7	↑ +0,53%	6.500,3	↑ +2,31%	24.129,5	↑ +2,19%
2024-Q4	1.280,5	↓ -0,45%	6.515,1	↑ +1,68%	23.979,6	↑ +0,71%
2025-Q1	1.290,7	↑ +0,22%	6.480,0	↑ +2,83%	24.075,9	↑ +1,83%
2025-Q2	1.312,4	↓ -1,90%	6.578,2	↑ +1,63%	24.201,7	↑ +0,94%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati annuali nel periodo 2019-2024 mostrano un calo generalizzato nel 2020 per Puglia (-2,3%), Mezzogiorno (-3,3%) e Italia (-3,1%). Successivamente, tutte le aree registrano una crescita continua fino al 2024. La Puglia evidenzia il picco di crescita percentuale annuale nel 2022 (+5,0%), mentre il Mezzogiorno nel 2023 (+3,1%) e l'Italia nel 2022 (+2,4%). Nel 2024, i valori assoluti raggiungono il massimo storico per tutte le aree, con tassi di crescita più moderati rispetto agli anni precedenti per Puglia e Italia, e un leggero rallentamento per il Mezzogiorno.

Tabella 15 - Occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	1.216,1	↑ +1,20%	6.092,5	↑ +0,12%	23.109,4	↑ +0,66%
2020	1.188,1	↓ -2,30%	5.891,8	↓ -3,29%	22.385,3	↓ -3,13%
2021	1.206,8	↑ +1,57%	5.967,6	↑ +1,29%	22.554,0	↑ +0,75%
2022	1.266,6	↑ +4,96%	6.114,8	↑ +2,47%	23.099,4	↑ +2,42%
2023	1.292,6	↑ +2,05%	6.305,9	↑ +3,13%	23.579,9	↑ +2,08%
2024	1.304,0	↑ +0,88%	6.447,4	↑ +2,24%	23.932,3	↑ +1,49%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Il numero di occupati tra il 2019 e il 2024 presenta un andamento differenziato per provincia. La variazione percentuale annuale complessiva registra una diminuzione iniziale nel 2020 seguita da una crescita continua dal 2021 al 2024.

La provincia di Foggia evidenzia una crescita ininterrotta dopo il 2020. Lecce presenta variazioni percentuali positive tra il 2021 e il 2023. Barletta-Andria-Trani e Brindisi evidenziano un calo negli anni 2023 e 2024 preceduto da un incremento nel biennio 2021-2022. Taranto mostra fluttuazioni, chiudendo con diminuzioni negli anni 2023 e 2024. Le variazioni percentuali annuali oscillano tra -6,52% (Brindisi 2023) e +17,33% (Brindisi 2022).

Tabella 16 - Occupati per province pugliesi. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Province		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bari	Valore assoluto	430,5	428,1	416,2	425,5	451,2	469,8
	Var. % annuale	-	↓ -0,55%	↓ -2,78%	↑ +2,23%	↑ +6,02%	↑ +4,13%
Barletta-Andria-Trani	Valore assoluto	113,7	107,4	112,2	120,6	119,1	115,7
	Var. % annuale	-	↓ -5,53%	↑ +4,43%	↑ +7,48%	↓ -1,27%	↓ -2,80%
Brindisi	Valore assoluto	126,5	118,6	118,9	139,5	130,4	129,3
	Var. % annuale	-	↓ -6,24%	↑ +0,30%	↑ +17,33%	↓ -6,52%	↓ -0,85%
Foggia	Valore assoluto	164,5	155,0	166,0	175,0	178,7	186,5
	Var. % annuale	-	↓ -5,78%	↑ +7,14%	↑ +5,41%	↑ +2,12%	↑ +4,33%
Lecce	Valore assoluto	221,2	218,0	235,6	244,0	257,7	256,3
	Var. % annuale	-	↓ -1,48%	↑ +8,10%	↑ +3,56%	↑ +5,61%	↓ -0,55%
Taranto	Valore assoluto	159,7	161,0	157,7	162,0	155,6	146,4
	Var. % annuale	-	↑ +0,86%	↓ -2,05%	↑ +2,67%	↓ -3,94%	↓ -5,91%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati trimestrali mostrano che in Italia gli uomini occupati oscillano tra 13.777,4 e 13.903,3 migliaia, registrando variazioni tendenziali sempre positive, con un massimo dell'1,65% nel I trimestre del 2025. Nel Mezzogiorno, il valore varia tra 4.037,9 e 4.116,3 migliaia, con variazioni tendenziali costantemente positive. In Puglia, il numero di uomini occupati è nell'intervallo 804,8-859,1 migliaia, presentando variazioni tendenziali sia positive che negative, con il valore minimo (-2,83%) nel IV trimestre del 2024 e il valore massimo (+5,16%) nel II trimestre del 2024.

Tabella 17 – Uomini occupati per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	859,1	↑ +5,16%	4.040,4	↑ +1,99%	13.777,4	↑ +1,00%
2024-Q3	838,3	↓ -0,08%	4.082,4	↑ +1,27%	13.878,0	↑ +1,47%
2024-Q4	804,8	↓ -2,83%	4.063,6	↑ +1,73%	13.800,7	↑ +0,99%
2025-Q1	813,8	↑ +0,53%	4.037,9	↑ +3,44%	13.827,3	↑ +1,65%
2025-Q2	838,7	↓ -2,37%	4.116,3	↑ +1,88%	13.903,3	↑ +0,91%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Nell'andamento annuale degli uomini occupati si osserva un calo nel 2020 per tutte le aree geografiche, preceduto da una variazione positiva nel 2019 per Puglia e Italia (lievemente negativa per il Mezzogiorno). Dal 2021 al 2024 si nota una crescita continua, culminante nei massimi valori del 2024. Le variazioni percentuali mostrano una diminuzione significativa nel 2020, seguita da un periodo di variazioni positive per tutte le aree, indicando una ripresa e un incremento dell'occupazione maschile.

Tabella 18 - Uomini occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var.% annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	781,7	↑ +2,11%	3.829,9	↓ -0,16%	13.335,6	↑ +0,40%
2020	764,5	↓ -2,20%	3.733,4	↓ -2,52%	12.987,4	↓ -2,61%
2021	768,9	↑ +0,57%	3.766,4	↑ +0,88%	13.043,6	↑ +0,43%
2022	813,5	↑ +5,81%	3.861,0	↑ +2,51%	13.350,2	↑ +2,35%
2023	822,7	↑ +1,13%	3.957,8	↑ +2,51%	13.591,4	↑ +1,81%
2024	827,9	↑ +0,63%	4.022,5	↑ +1,63%	13.764,7	↑ +1,28%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tra il II trimestre 2024 e il II trimestre 2025, il numero di donne occupate in Italia varia tra circa 10.179 mila e 10.298 mila, con variazioni percentuali tendenziali costantemente positive, tra 0,34% e 3,18%. Il Mezzogiorno presenta un numero di occupate tra circa 2.418 mila e 2.462 mila, registrando variazioni tendenziali positive comprese tra 1,23% e 4,09%. In Puglia le donne occupate oscillano tra circa 471 mila e 479 mila, con variazioni tendenziali che includono sia valori negativi (fino a -2,99% nel II trimestre del 2024) che positivi (fino a +3,86% nel IV trimestre del 2024).

Tabella 19 – Donne occupate per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	478,8	↓ -2,99%	2.432,1	↑ +3,94%	10.198,5	↑ +1,92%
2024-Q3	471,4	↑ +1,63%	2.418,0	↑ +4,09%	10.251,5	↑ +3,18%
2024-Q4	475,7	↑ +3,86%	2.451,5	↑ +1,58%	10.179,0	↑ +0,34%
2025-Q1	476,9	↓ -0,30%	2.442,1	↑ +1,84%	10.248,5	↑ +2,07%
2025-Q2	473,7	↓ -1,06%	2.461,9	↑ +1,23%	10.298,5	↑ +0,98%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati sulle donne occupate negli anni 2019-2024 mostrano una diminuzione in valore assoluto e variazioni percentuali annuali negative nel 2020 rispetto al 2019: le occupate in Puglia sono passate da 434,4 mila nel 2019 a 423,6 mila nel 2020, nel Mezzogiorno da 2.262,7 mila a 2.158,4 mila, e in Italia da 9.773,8 mila a 9.397,8 mila. Successivamente, si registra una crescita sostenuta, raggiungendo i massimi nel 2024: 476,1 mila per la Puglia, 2.424,9 mila per il Mezzogiorno, 10.167,5 mila per l'Italia. Le variazioni percentuali annuali dal 2021 al 2024 sono tutte positive, con valore minimo +1,20% (Italia, 2021) e massimo 4,18% (Mezzogiorno, 2023).

Tabella 20 - Donne occupate per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	434,4	↓ -0,41%	2.262,7	↑ +0,60%	9.773,8	↑ +1,01%
2020	423,6	↓ -2,48%	2.158,4	↓ -4,61%	9.397,8	↓ -3,85%
2021	437,9	↑ +3,37%	2.201,2	↑ +1,98%	9.510,4	↑ +1,20%
2022	453,1	↑ +3,47%	2.253,8	↑ +2,39%	9.749,2	↑ +2,51%
2023	469,9	↑ +3,71%	2.348,1	↑ +4,18%	9.988,6	↑ +2,46%
2024	476,1	↑ +1,31%	2.424,9	↑ +3,27%	10.167,5	↑ +1,79%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.3 Gli occupati per settore lavorativo

Segue una descrizione del numero di occupati nella fascia di età 15-89 anni (in migliaia) per settore lavorativo e territorio (Puglia, Mezzogiorno, Italia).

I dati del II trimestre del 2025 indicano un totale di 1.312,4 mila occupati per la Puglia, 6.578,2 mila per il Mezzogiorno e 24.201,7 mila per l'Italia. Per il settore “Altre attività dei servizi” si ha l'incidenza percentuale sul totale occupati più alta in ogni ambito territoriale (Puglia:

47%, Mezzogiorno: 50%, Italia: 49%). Gli altri settori che prevalgono in tutte le aree sono "Commercio alberghi e ristoranti" (Puglia: 21%, Mezzogiorno: 22%, Italia: 20%) e "Industria escluse Costruzioni" (Puglia: 15%, Mezzogiorno: 13%, Italia: 20%).

La Puglia presenta la quota percentuale più elevata per il settore "Agricoltura silvicoltura e pesca" (9%).

Tabella 21 - Occupati per settore di attività economica e territorio. Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Settore	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	% sul Totale	Valore assoluto	% sul Totale	Valore	% sul Totale
Agricoltura silvicoltura e pesca	116,6	9%	420,7	6%	827,3	3%
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	196,0	15%	850,9	13%	4.818,6	20%
Costruzioni	103,9	8%	553,3	8%	1.669,1	7%
Commercio alberghi e ristoranti (gi)	274,7	21%	1.432,1	22%	4.939,4	20%
Altre attività dei servizi (j-u)	621,1	47%	3.321,2	50%	11.947,3	49%
TOTALE	1.312,4	100%	6.578,2	100%	24.201,7	100%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

A livello provinciale, i dati del 2024 mostrano un totale di 469,8 mila occupati nella provincia di Bari, 115,7 mila a Barletta-Andria-Trani, 129,3 mila a Brindisi, 186,5 mila a Foggia, 256,3 mila a Lecce e 146,4 mila a Taranto. Tra tutte le province, Bari presenta il valore più elevato di occupati totali, mentre per Barletta-Andria-Trani si ha il valore più basso.

In termini percentuali sul totale provinciale, il settore "Altre attività dei servizi" rappresenta la quota percentuale più alta in tutte le province, seguito dal settore "Commercio alberghi e ristoranti" in ogni provincia, esclusa Taranto.

Le percentuali più alte di occupati nel settore agricolo si registrano per Barletta-Andria-Trani (14%) e Foggia (13%), il valore percentuale maggiore per il settore "industria, escluse le costruzioni" si ha a Taranto (22%), mentre l'incidenza percentuale del settore "Costruzioni" è simile tra le province.

Tabella 22 - Occupati per settore di attività economica e province di Bari, BAT, Brindisi. Anno 2024 (in migliaia e percentuali)

Settore	Bari		Barletta-Andria-Trani		Brindisi	
	Valore assoluto	% sul Totale	Valore assoluto	% sul Totale	Valore assoluto	% sul Totale
Agricoltura silvicoltura e pesca	27,4	6%	16,7	14%	13,5	10%
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	69,8	15%	17,3	15%	20,7	16%
Costruzioni	41,8	9%	12,3	11%	12,2	9%
Commercio alberghi e ristoranti (gi)	88,7	19%	31,3	27%	30,6	24%
Altre attività dei servizi (j-u)	242,1	52%	38,2	33%	52,4	40%
TOTALE	469,8	100%	115,7	100%	129,3	100%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tabella 23 - Occupati per settore di attività economica e province di Foggia, Lecce, Taranto. Anno 2024 (in migliaia e percentuali)

Settore	Foggia		Lecce		Taranto	
	Valore assoluto	% sul Totale	Valore assoluto	% sul Totale	Valore assoluto	% sul Totale
Agricoltura silvicoltura e pesca	24,2	13%	10,1	4%	16,8	11%
TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	24,1	13%	39,2	15%	31,7	22%
Costruzioni	16,4	9%	27,3	11%	4,6	3%
Commercio alberghi e ristoranti (gi)	51,2	27%	63,2	25%	25,8	18%
Altre attività dei servizi (j-u)	70,7	38%	116,4	45%	67,4	46%
TOTALE	186,5	100%	256,3	100%	146,4	100%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.4 Il tasso di disoccupazione

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-64 anni rappresenta la percentuale di persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (occupati + disoccupati) in quella fascia d'età.

Dall'analisi dei dati tra il II trimestre 2024 e il II trimestre 2025 emerge che il Mezzogiorno presenta i tassi più elevati, con un massimo del 12,88% nel I trimestre del 2025, mentre l'Italia registra i tassi più bassi, raggiungendo un minimo del 5,72% nel III trimestre del 2024 e un massimo del 6,96% nel I trimestre del 2025. La Puglia si posiziona tra i

due, con valori che variano tra 6,53% (2024-Q3) e 12,30% (2025-Q1). Le variazioni percentuali tendenziali sono negative per Mezzogiorno e Italia; la Puglia, invece, presenta variazioni negative nel 2024 e positive nel 2025.

Tabella 24 - Tasso di disoccupazione per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	10,06	↓ -1,83	12,76	↓ -1,09	6,81	↓ -0,80
2024-Q3	6,53	↓ -4,76	10,26	↓ -3,40	5,72	↓ -1,71
2024-Q4	9,79	↓ -0,62	11,06	↓ -2,98	6,16	↓ -1,53
2025-Q1	12,30	↑ +0,95	12,88	↓ -1,52	6,96	↓ -0,92
2025-Q2	11,45	↑ +1,39	12,46	↓ -0,31	6,74	↓ -0,08

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

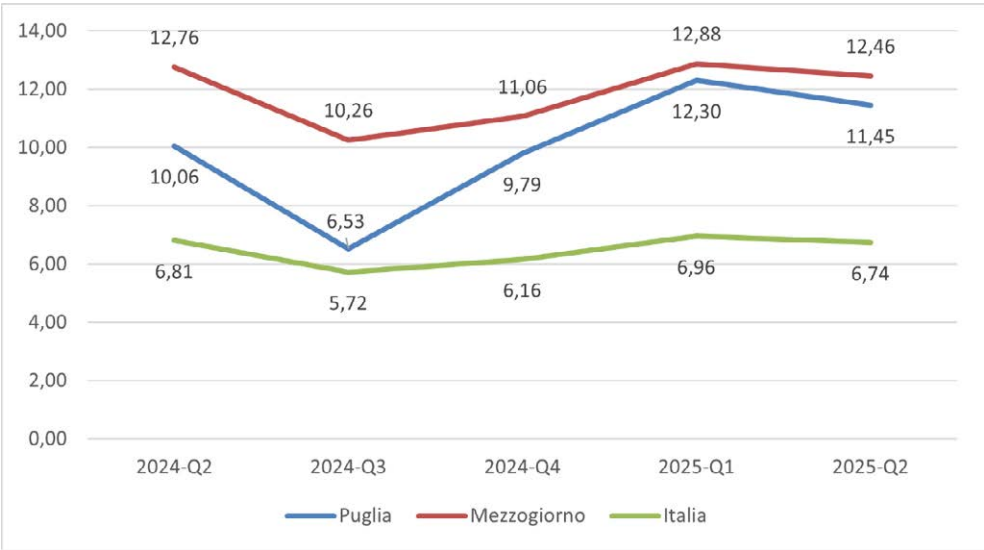


Figura 14 - Tasso di disoccupazione per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di disoccupazione presenta un andamento decrescente per Puglia, Mezzogiorno e Italia nel periodo 2019-2024. I valori più elevati si registrano costantemente nel Mezzogiorno (12,13%-17,93%), a cui seguono quelli della Puglia (9,46%-15,11%) e dell'Italia (6,65%-

10,11%). Nel 2021, tutte le aree hanno registrato un incremento del tasso rispetto all'anno precedente (Puglia: +0,32 p.p., Mezzogiorno: +0,23 p.p., Italia: +0,17 p.p.). Le riduzioni percentuali annuali maggiori si sono osservate prevalentemente nel 2022 e 2024 per tutte le entità considerate.

Tabella 25 - Tasso di disoccupazione per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	15,11	↓ -1,15	17,93	↓ -0,75	10,11	↓ -0,66
2020	14,47	↓ -0,64	16,47	↓ -1,46	9,53	↓ -0,58
2021	14,79	↑ +0,32	16,70	↑ +0,23	9,70	↑ +0,17
2022	12,28	↓ -2,50	14,58	↓ -2,13	8,23	↓ -1,48
2023	11,81	↓ -0,48	14,29	↓ -0,29	7,80	↓ -0,43
2024	9,46	↓ -2,35	12,13	↓ -2,16	6,65	↓ -1,15

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

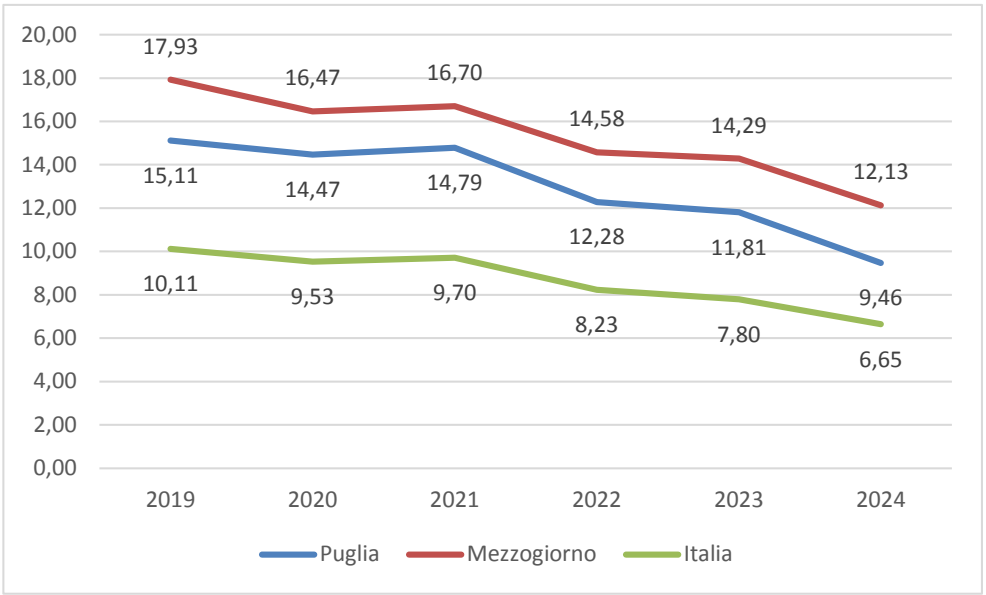


Figura 15 - Tasso di disoccupazione per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Tra le province pugliesi, Foggia registra costantemente i valori più elevati, con un picco del 25,34% nel 2020. Bari, invece, presenta generalmente i tassi più bassi, raggiungendo il 5,74% nel 2024. Tutte le province evidenziano un tasso inferiore nel 2024 rispetto al 2019. Brindisi e Taranto mostrano fluttuazioni, con massimi intermedi e successive riduzioni. Barletta-Andria-Trani presenta un massimo del 15,63% nel 2021 e un minimo del 6,80% nel 2024. Complessivamente, si osserva una riduzione generale dei tassi nell'ultimo anno.

Tabella 26 - Tasso di disoccupazione per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Anno	Bari	Barletta-Andria-Trani	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto
2018	13,32	14,13	14,48	22,29	18,25	16,98
2019	12,07	14,51	11,95	21,15	17,68	15,50
2020	10,46	13,99	11,94	25,34	16,48	11,89
2021	10,19	15,63	15,77	22,02	15,71	15,27
2022	9,31	11,02	13,11	16,88	13,07	13,63
2023	8,43	9,53	15,13	18,01	10,92	13,86
2024	5,74	6,80	10,88	16,34	10,37	10,78

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

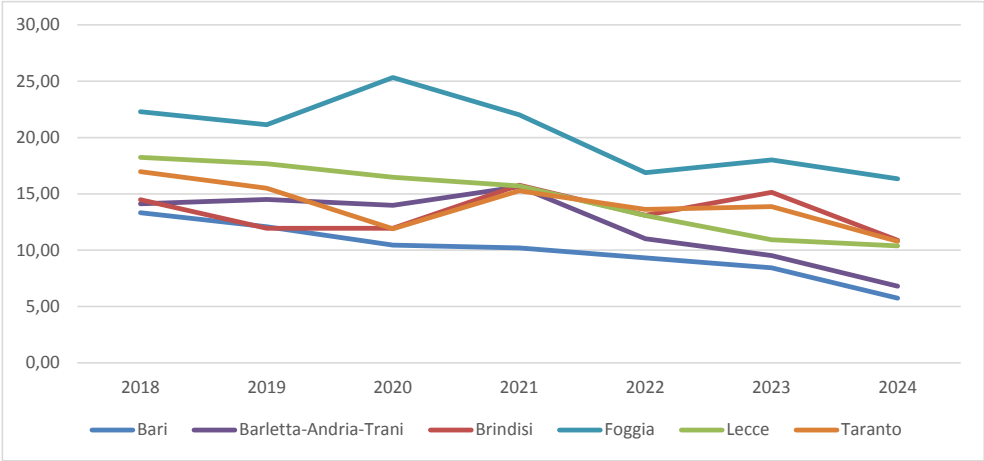


Figura 16 - Tasso di disoccupazione per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei dati trimestrali sul tasso di disoccupazione maschile, il Mezzogiorno presenta costantemente i valori più elevati (9,47%-11,65%), seguito dalla Puglia (5,75%-10,90%) e dall'Italia (5,38%-6,33%). Tutti i territori mostrano un calo del tasso nel III trimestre del 2024, seguito da un aumento fino al I trimestre del 2025 e un lieve calo nel II trimestre del 2025. Le variazioni tendenziali, inizialmente negative per tutte le aree, diventano positive per Puglia e Italia negli ultimi trimestri, mentre per il Mezzogiorno si avvicina allo zero nel II trimestre del 2025.

Tabella 27 - Tasso di disoccupazione maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	8,26	↓ -1,53	11,36	↓ -1,11	6,09	↓ -0,81
2024-Q3	5,75	↓ -2,89	9,47	↓ -2,26	5,38	↓ -1,06
2024-Q4	9,39	↑ +0,72	10,36	↓ -2,31	5,64	↓ -1,23
2025-Q1	10,90	↑ +0,74	11,65	↓ -1,63	6,33	↓ -0,70
2025-Q2	10,02	↑ +1,77	11,37	↑ +0,01	6,21	↑ +0,12

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

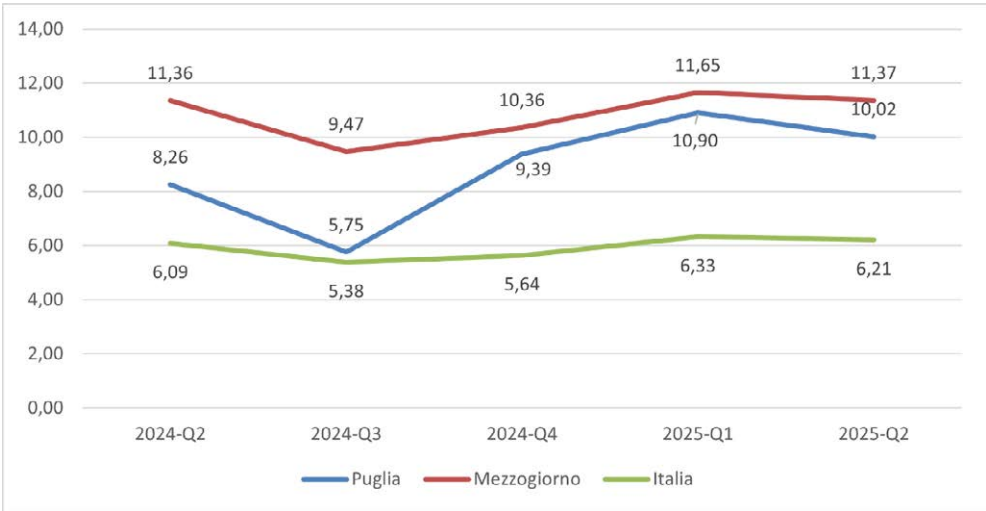


Figura 17 - Tasso di disoccupazione maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di disoccupazione maschile dal 2019 al 2024 evidenzia un andamento generalmente decrescente in tutte le aree geografiche. Il Mezzogiorno presenta sistematicamente i valori più elevati (11,12%-16,59%), seguito dalla Puglia (8,39%-13,64%) e dall'Italia (6,03%-9,27%). La variazione percentuale annuale è prevalentemente negativa, indicando una riduzione del tasso. L'unica eccezione è un lieve incremento nel 2021 rispetto al 2020 per tutte le aree. Le diminuzioni più significative si osservano nel 2022 e nel 2024, con la Puglia che registra la maggiore riduzione nel 2022 (-2,87 p.p.).

Tabella 28 - Tasso di disoccupazione maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	13,64	↓ -0,95	16,59	↓ -0,53	9,27	↓ -0,66
2020	12,88	↓ -0,75	15,15	↓ -1,45	8,77	↓ -0,51
2021	13,08	↑ +0,19	15,28	↑ +0,13	8,87	↑ +0,10
2022	10,21	↓ -2,87	12,97	↓ -2,31	7,28	↓ -1,60
2023	9,48	↓ -0,73	12,80	↓ -0,17	6,96	↓ -0,32
2024	8,39	↓ -1,09	11,12	↓ -1,68	6,03	↓ -0,92

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

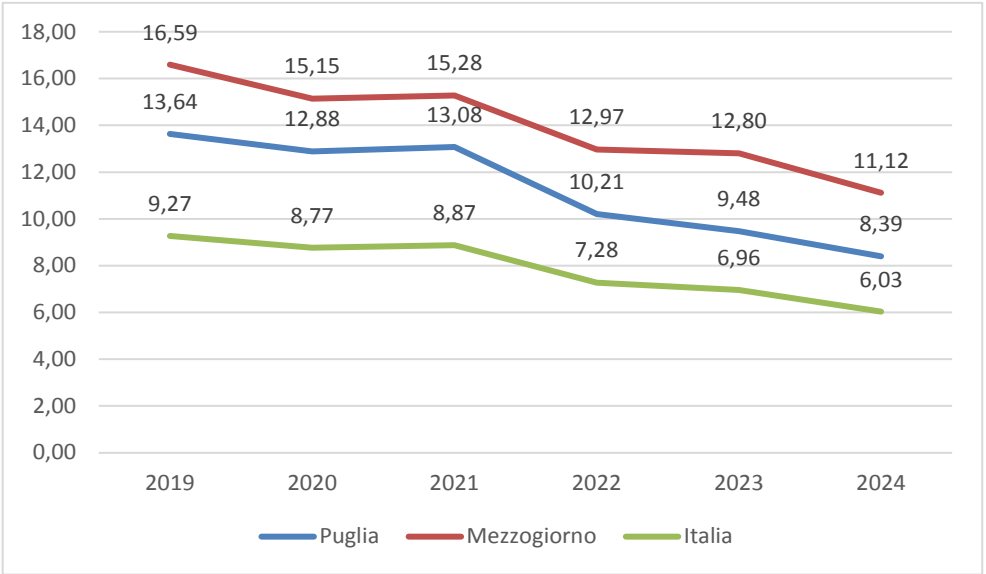


Figura 18 - Tasso di disoccupazione maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anche nei tassi di disoccupazione femminile, il Mezzogiorno presenta i valori assoluti più elevati (14,20%-14,97%), seguito dalla Puglia (7,87%-14,58%) e dall'Italia (6,18%-7,78%).

Le variazioni percentuali tendenziali indicano una generale diminuzione dei tassi per la maggior parte dei periodi in tutte le aree. Tuttavia, la Puglia registra variazioni tendenziali positive nel I trimestre del 2025 (+1,35 p.p.) e nel II trimestre (+0,77 p.p.).

Tabella 29 - Tasso di disoccupazione femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	13,07	↓ -2,02	14,97	↓ -1,11	7,76	↓ -0,80
2024-Q3	7,87	↓ -7,75	11,55	↓ -5,22	6,18	↓ -2,57
2024-Q4	10,47	↓ -2,89	12,20	↓ -3,99	6,86	↓ -1,91
2025-Q1	14,58	↑ +1,35	14,82	↓ -1,32	7,78	↓ -1,21
2025-Q2	13,84	↑ +0,77	14,20	↓ -0,77	7,43	↓ -0,33

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

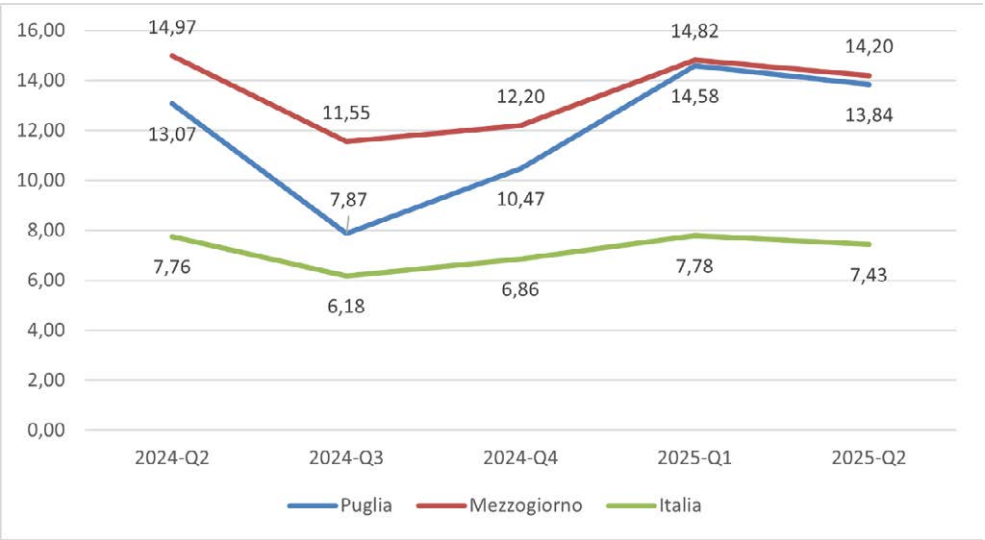


Figura 19 - Tasso di disoccupazione femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di disoccupazione femminile ha registrato un andamento generalmente decrescente tra il 2019 e il 2024 in tutte le aree geografiche considerate. I valori sono stati costantemente più elevati nel Mezzogiorno (da 20,07% a 13,75%), intermedi in Puglia (da 17,61% a 11,24%) e inferiori a livello nazionale (da 11,22% a 7,45%). Si nota un incremento annuale per tutte le aree nel 2021. La diminuzione percentuale annuale più marcata si è verificata nel 2024 per tutte le regioni, raggiungendo -4,30 p.p. in Puglia, -2,91 p.p. nel Mezzogiorno e -1,45 p.p. in Italia.

Tabella 30 - Tasso di disoccupazione femminile. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	17,61	↓ -1,43	20,07	↓ -1,11	11,22	↓ -0,65
2020	17,17	↓ -0,45	18,65	↓ -1,43	10,55	↓ -0,67
2021	17,61	↑ +0,44	19,02	↑ +0,37	10,80	↑ +0,25
2022	15,74	↓ -1,87	17,18	↓ -1,84	9,48	↓ -1,33
2023	15,54	↓ -0,20	16,66	↓ -0,52	8,90	↓ -0,58
2024	11,24	↓ -4,30	13,75	↓ -2,91	7,45	↓ -1,45

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

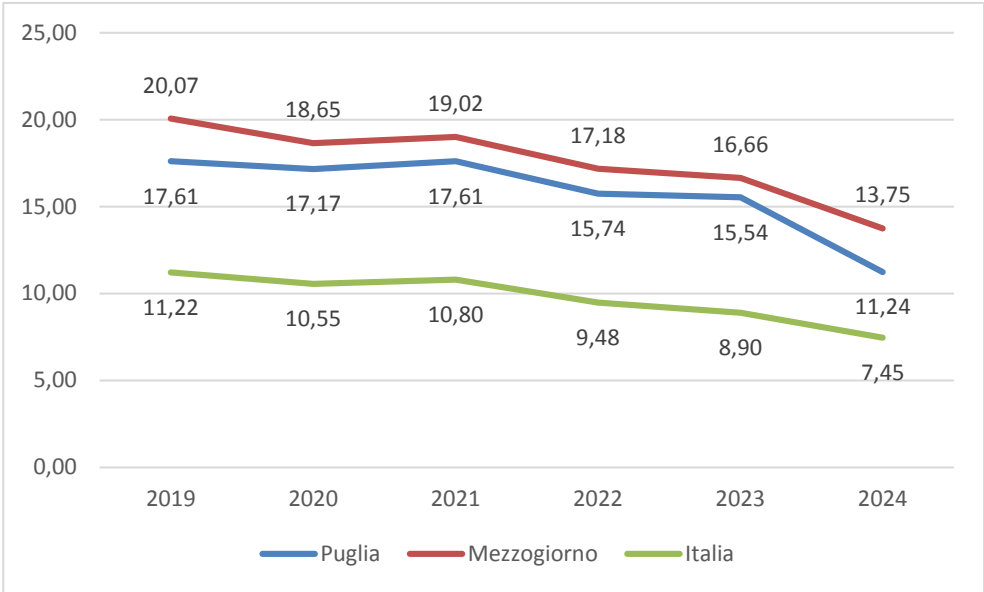


Figura 20 - Tasso di disoccupazione femminile. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Nel periodo Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025, il tasso di disoccupazione trimestrale in Puglia evidenzia modelli distinti per genere. La disoccupazione maschile varia tra il 5,75% (2024-Q3) e il 10,9% (2025-Q1). Il tasso femminile si attesta in un intervallo superiore, dal 7,87% (2024-Q3) al 14,58% (2025-Q1). In tutti i trimestri osservati, il tasso femminile eccede costantemente quello maschile. Il Gap M-F, calcolato come (Maschi - Femmine), è sistematicamente negativo, oscillando tra -4,81 punti percentuali (2024-Q2) e -1,08 punti percentuali (2024-Q4), indicando una differenza negativa persistente per le donne.

Tabella 31 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Puglia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Puglia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	8,26	5,75	9,39	10,9	10,02
Femmine	13,07	7,87	10,47	14,58	13,84
Gap M-F	-4,81	-2,12	-1,08	-3,68	-3,82

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

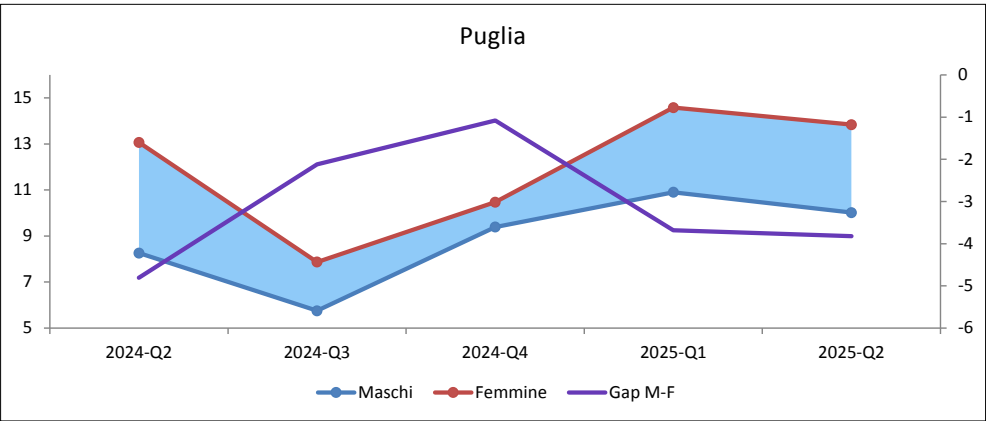


Figura 21 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Tra gli anni 2018 e 2024, in Puglia il tasso di disoccupazione maschile presenta una tendenziale diminuzione, passando dal 14,59% nel 2018 all'8,39% nel 2024. Anche il tasso femminile ha mostrato un calo nello stesso periodo, dal 19,04% all'11,24%. Il divario Maschi-Femmine (Gap M-F) è costantemente negativo, indicando un tasso femminile

superiore a quello maschile in tutti gli anni. Il gap M-F è compreso tra -6,06 p.p. (2023) e -2,85 p.p. (2024), con una significativa riduzione nel 2024.

Tabella 32 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	14,59	13,64	12,88	13,08	10,21	9,48	8,39
Femmine	19,04	17,61	17,17	17,61	15,74	15,54	11,24
Gap M-F	-4,45	-3,97	-4,29	-4,53	-5,53	-6,06	-2,85

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

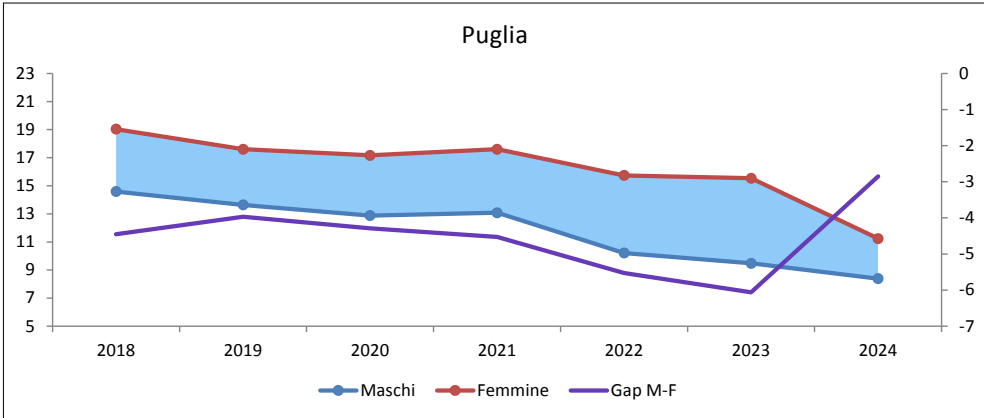


Figura 22 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Dai dati trimestrali per il Mezzogiorno, suddivisi per genere, nel periodo Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025, emerge che il tasso maschile oscilla tra un minimo del 9,47% (2024-Q3) e un massimo dell'11,65% (2025-Q1). L'indicatore femminile varia da un minimo dell'11,55% (2024-Q3) a un massimo del 14,97% (2024-Q2). Il Gap M-F è costantemente negativo, indicando tassi di disoccupazione femminili superiori a quelli maschili, con valori che vanno da -1,84 p.p. (2024-Q4) a -3,61 p.p. (2024-Q2).

Tabella 33 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Mezzogiorno	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	11,36	9,47	10,36	11,65	11,37
Femmine	14,97	11,55	12,2	14,82	14,2
Gap M-F	-3,61	-2,08	-1,84	-3,17	-2,83

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

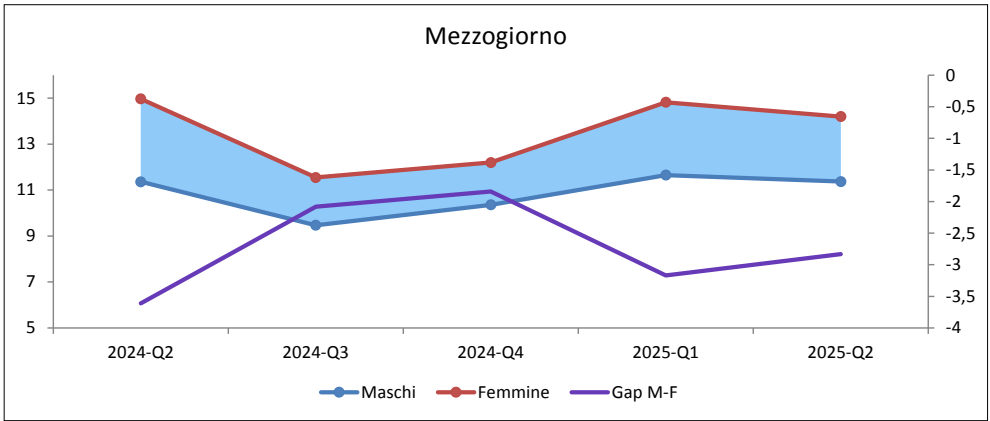


Figura 23 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Nel periodo 2018-2024, il tasso di disoccupazione nel Mezzogiorno ha evidenziato una tendenza decrescente generale per entrambi i generi. Il tasso maschile è diminuito dal 17,12% all'11,12%, registrando un lieve incremento nel 2021 (15,28%) rispetto all'anno precedente. Il tasso femminile è calato dal 21,18% al 13,75%, con un'analogha, contenuta risalita nel 2021 (19,02%). Il Gap M-F indica costantemente un tasso di disoccupazione femminile superiore a quello maschile. Questa differenza, pari a 4,06 punti percentuali nel 2018, ha raggiunto il valore massimo di 4,21 punti percentuali nel 2022, riducendosi a 2,63 punti percentuali nel 2024.

Tabella 34 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	17,12	16,59	15,15	15,28	12,97	12,8	11,12
Femmine	21,18	20,07	18,65	19,02	17,18	16,66	13,75
Gap M-F	-4,06	-3,48	-3,5	-3,74	-4,21	-3,86	-2,63

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

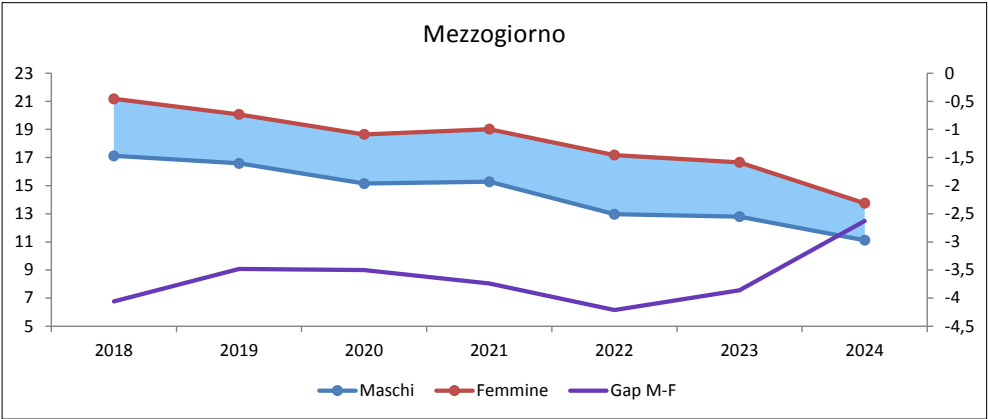


Figura 24 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel periodo II trimestre 2024 – II trimestre 2025, il tasso di disoccupazione maschile varia da un minimo di 5,38% (2024-Q3) a un massimo di 6,33% (2025-Q1). Il tasso femminile oscilla tra 6,18% (2024-Q3) e 7,78% (2025-Q1). Per tutti i periodi osservati, il tasso di disoccupazione femminile è superiore a quello maschile, indicato da un Gap M-F sempre negativo. Questo gap varia da -0,80 a -1,67 punti percentuali, con il valore assoluto minimo registrato nel III trimestre del 2024.

Tabella 35 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Italia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	6,09	5,38	5,64	6,33	6,21
Femmine	7,76	6,18	6,86	7,78	7,43
Gap M-F	-1,67	-0,8	-1,22	-1,45	-1,22

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

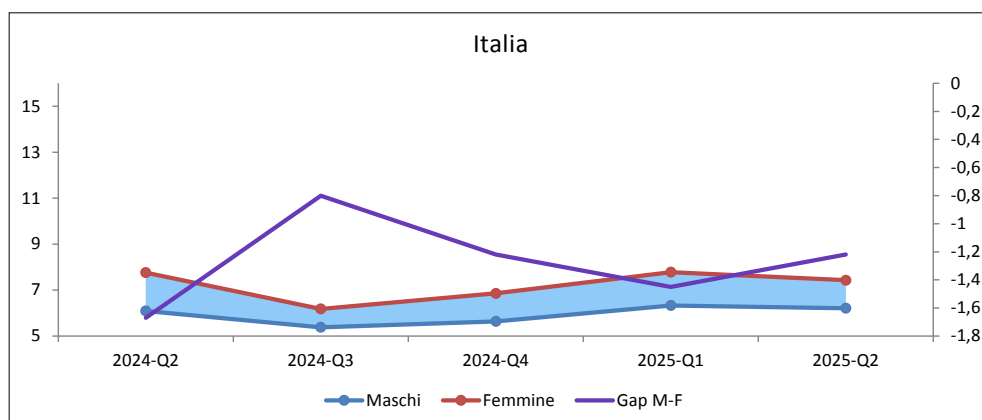


Figura 25 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di disoccupazione maschile in Italia mostra una tendenza decrescente da 9,94% nel 2018 a 6,03% nel 2024, con un leggero aumento nel 2021. Per le donne, il tasso parte da 11,87% nel 2018 e scende a 7,45% nel 2024, seguendo un andamento simile. Il tasso femminile è costantemente superiore a quello maschile in tutti gli anni osservati. Il Gap M-F è sempre negativo, variando da -2,20 a -1,42 punti percentuali, confermando una disoccupazione femminile più elevata.

Tabella 36 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	9,94	9,27	8,77	8,87	7,28	6,96	6,03
Femmine	11,87	11,22	10,55	10,8	9,48	8,9	7,45
Gap M-F	-1,93	-1,95	-1,78	-1,93	-2,2	-1,94	-1,42

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

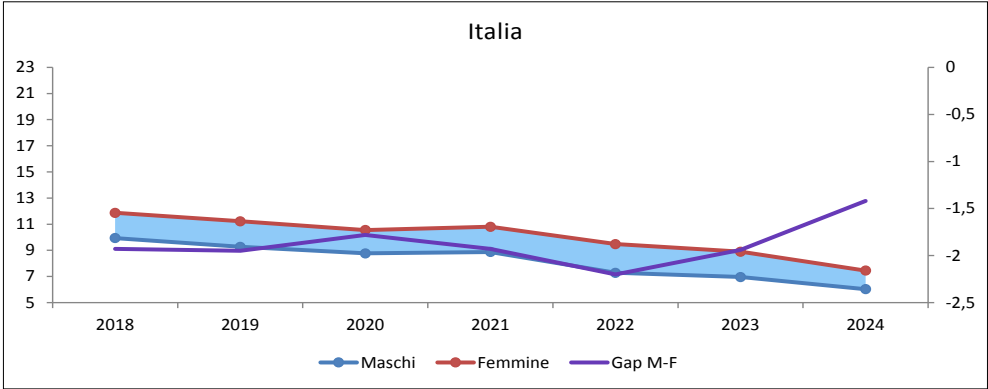


Figura 26 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

2.5 Le persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre

Si riporta un'analisi del numero di persone in cerca di occupazione nella fascia di età 15-74 anni (in migliaia) per genere e territorio (Puglia, Mezzogiorno, Italia), su base trimestrale e annuale.

I dati trimestrali mostrano fluttuazioni nei valori assoluti. Per tutte le aree si osserva un minimo nel III trimestre del 2024 e un massimo nel I trimestre del 2025.

Per la Puglia, la variazione percentuale tendenziale passa da valori negativi nel 2024 (es. -44,76% nel III trimestre) a positivi nel 2025 (es. 14,49% nel II trimestre). Mezzogiorno e Italia registrano variazioni tendenziali costantemente negative lungo l'intero periodo, sebbene con un'attenuazione della decrescita rispettivamente fino a -1,20% e -0,55% nel II trimestre del 2025.

Tabella 37 - Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	144,6	↓ -15,66%	919,4	↓ -6,75%	1.710,4	↓ -10,20%
2024-Q3	89,0	↓ -44,76%	723,1	↓ -25,93%	1.428,5	↓ -22,65%
2024-Q4	136,2	↓ -7,31%	791,5	↓ -22,52%	1.541,1	↓ -20,50%
2025-Q1	176,4	↑ +8,76%	932,9	↓ -9,70%	1.757,6	↓ -10,98%
2025-Q2	165,6	↑ +14,49%	908,3	↓ -1,20%	1.701,0	↓ -0,55%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Dall'analisi dei valori assoluti annuali emerge una tendenza generale alla diminuzione del numero di persone in cerca di occupazione in tutte le aree geografiche nel periodo 2019-2024. Le variazioni percentuali sono prevalentemente negative, con l'unica eccezione di una crescita registrata nel 2021 rispetto al 2020 per tutte le aree. Nel 2024, la Puglia evidenzia la maggiore diminuzione percentuale (-21,33%).

Tabella 38 - Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	212,1	↓ -7,75%	1.297,8	↓ -5,04%	2.540,0	↓ -6,25%
2020	197,2	↓ -7,04%	1.133,4	↓ -12,66%	2.300,9	↓ -9,41%
2021	205,5	↑ +4,21%	1.168,8	↑ +3,12%	2.366,8	↑ +2,86%
2022	174,2	↓ -15,21%	1.018,5	↓ -12,86%	2.027,5	↓ -14,34%
2023	169,1	↓ -2,95%	1.024,5	↑ +0,59%	1.946,9	↓ -3,98%
2024	133,0	↓ -21,33%	866,8	↓ -15,39%	1.663,6	↓ -14,55%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

In Puglia, a livello provinciale, si osserva una marcata variabilità sia tra le province che nell'andamento temporale. Le province di Bari, Foggia e Lecce presentano generalmente i valori assoluti maggiori. Tutte le province mostrano dinamiche annuali con elevata volatilità nelle variazioni percentuali. Queste oscillano tra incrementi significativi (es. Brindisi +39,4% nel 2021) e decrementi rilevanti (es. Barletta-Andria-Trani -33,5% nel 2024). Il 2024 registra riduzioni percentuali consistenti per diverse province.

Tabella 39 - Persone in cerca di occupazione 15 anni e oltre per province pugliesi. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Province		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bari	Valore assoluto	57,6	48,8	46,0	42,6	40,6	28,1
	Var. % annuale		↓ -15,28%	↓ -5,64%	↓ -7,34%	↓ -4,73%	↓ -30,96%
Barletta-Andria-Trani	Valore assoluto	18,9	17,0	20,7	14,9	12,4	8,2
	Var. % annuale		↓ -9,66%	↑ +21,68%	↓ -28,40%	↓ -16,52%	↓ -33,52%
Brindisi	Valore assoluto	16,8	15,9	22,2	20,7	22,7	15,2
	Var. % annuale		↓ -5,38%	↑ +39,39%	↓ -6,88%	↑ +10,02%	↓ -33,22%
Foggia	Valore assoluto	43,0	51,8	46,1	35,5	38,1	35,5
	Var. % annuale		↑ +20,46%	↓ -10,99%	↓ -23,01%	↑ +7,34%	↓ -6,82%
Lecce	Valore assoluto	46,9	42,3	42,7	35,7	30,9	28,9
	Var. % annuale		↓ -9,83%	↑ +0,90%	↓ -16,38%	↓ -13,39%	↓ -6,51%
Taranto	Valore assoluto	28,9	21,3	27,7	24,9	24,3	17,2
	Var. % annuale		↓ -26,24%	↑ +29,98%	↓ -10,28%	↓ -2,27%	↓ -29,47%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati trimestrali degli uomini in cerca di occupazione mostrano un andamento variabile per tutte le aree, con un minimo comune nel III trimestre del 2024 e un picco nel I trimestre del 2025. Ad esempio, i valori della Puglia variano tra 49,6 mila a 97,0 mila. Le variazioni percentuali tendenziali sono prevalentemente negative nel 2024 per tutte le macro-aree. Nel II trimestre del 2025 tutte le entità territoriali registrano variazioni tendenziali positive, la Puglia presenta l'incremento maggiore (+22,80%).

Tabella 40 - Uomini in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	74,4	↓ -12,85%	501,0	↓ -8,64%	869,4	↓ -11,63%
2024-Q3	49,6	↓ -35,19%	414,5	↓ -20,10%	765,4	↓ -16,16%
2024-Q4	81,4	↑ +6,54%	456,0	↓ -19,05%	801,6	↓ -18,06%
2025-Q1	97,0	↑ +9,67%	519,7	↓ -10,58%	908,2	↓ -8,90%
2025-Q2	91,4	↑ +22,80%	511,7	↑ +2,14%	892,2	↑ +2,62%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tra il 2019 e il 2024 tutti i territori presentano una tendenza generale decrescente nei valori assoluti degli uomini in cerca di occupazione: la Puglia registra una diminuzione da 120,5 mila a 73,5 mila, il Mezzogiorno da 742,2 mila a 488,2 mila e l'Italia da 1.327,5 mila a 858,3 mila. In ogni area si osserva un calo costante, interrotto da un aumento dei valori assoluti nel 2021. La flessione più marcata si verifica nel 2022, con variazioni percentuali negative superiori al 15% per tutte le entità territoriali, raggiungendo il -20,11% in Puglia.

Tabella 41 - Uomini in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	120,5	↓ -6,40%	742,2	↓ -4,08%	1.327,5	↓ -6,91%
2020	110,9	↓ -7,98%	649,8	↓ -12,46%	1.213,7	↓ -8,57%
2021	113,5	↑ +2,32%	662,9	↑ +2,02%	1.236,2	↑ +1,85%
2022	90,7	↓ -20,11%	560,7	↓ -15,41%	1.022,0	↓ -17,33%
2023	83,7	↓ -7,68%	565,2	↑ +0,80%	988,0	↓ -3,33%
2024	73,5	↓ -12,26%	488,2	↓ -13,63%	858,3	↓ -13,13%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Dai dati trimestrali sul numero di donne in cerca di occupazione emerge un andamento decrescente per Mezzogiorno e Italia, mentre la Puglia presenta alcune oscillazioni.

In Puglia, i valori assoluti variano tra 39,4 mila (2024-Q3) e 79,4 mila (2025-Q1). Le variazioni percentuali tendenziali oscillano tra -53,42% (2024-Q3) e +7,67% (2025-Q1).

Per il Mezzogiorno, i dati si collocano tra 308,7 mila (2024-Q3) e 418,3 mila (2024-Q2), con variazioni tendenziali tutte negative comprese tra -32,54% (2024-Q3) e -4,38% (2024-Q2).

L'Italia presenta dati tra 663,1 mila (2024-Q3) e 849,4 mila (2025-Q1). Le variazioni tendenziali nazionali sono anch'esse tutte negative, con un intervallo da -29,0% (2024-Q3) a -3,82% (2025-Q2).

Tabella 42 - Donne in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	70,2	↓ -18,45%	418,3	↓ -4,38%	841,0	↓ -8,67%
2024-Q3	39,4	↓ -53,42%	308,7	↓ -32,54%	663,1	↓ -29,00%
2024-Q4	54,9	↓ -22,29%	335,5	↓ -26,77%	739,5	↓ -22,98%
2025-Q1	79,4	↑ +7,67%	413,2	↓ -8,57%	849,4	↓ -13,09%
2025-Q2	74,2	↑ +5,69%	396,6	↓ -5,21%	808,9	↓ -3,82%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Su base annuale, dal 2019 al 2024 tutti gli ambiti territoriali mostrano un andamento decrescente complessivo: i valori massimi sono registrati nel 2019 (Puglia: 91,5 mila; Mezzogiorno: 555,6 mila; Italia: 1.212,5 mila) e i minimi nel 2024 (Puglia: 59,6 mila; Mezzogiorno: 378,6 mila; Italia: 805,2 mila). Le variazioni percentuali annuali presentano fluttuazioni: un aumento generalizzato nel 2021, seguito da un calo nel 2022. Il 2024 registra le diminuzioni percentuali più significative per tutte le aree (Puglia: -30,22%; Mezzogiorno: -17,56%; Italia: -16,02%).

Tabella 43 - Donne in cerca di occupazione 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	91,5	↓ -9,47%	555,6	↓ -6,29%	1.212,5	↓ -5,52%
2020	86,2	↓ -5,80%	483,7	↓ -12,94%	1.087,1	↓ -10,34%
2021	92,0	↑ +6,64%	505,9	↑ +4,58%	1.130,6	↑ +3,99%
2022	83,5	↓ -9,16%	457,7	↓ -9,52%	1.005,5	↓ -11,06%
2023	85,4	↑ +2,18%	459,2	↑ +0,33%	958,9	↓ -4,64%
2024	59,6	↓ -30,22%	378,6	↓ -17,56%	805,2	↓ -16,02%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.6 Gli occupati regolari e non regolari per settore lavorativo

2.6.1 Agricoltura

Il numero di occupati regolari nel settore dell'agricoltura tra il 2017 e il 2022 presenta un andamento differenziato nei territori considerati. In Puglia, dopo un picco di 94,8 mila nel 2018, il valore scende a 91,7 mila nel 2022, con variazioni annuali perlopiù modeste, salvo un -2,95% nel 2019. Il Mezzogiorno registra un calo quasi continuo, da 391,8 mila nel 2017 a 358,5 mila nel 2022, con la diminuzione più accentuata nel 2018 (-6,05%). Per l'Italia si passa da 739,4 mila nel 2017 a 755,6 mila nel 2018 (variazione +2,19%), per poi chiudere a 749,9 nel 2022, mostrando una relativa stabilità complessiva con fluttuazioni.

Tabella 44 - Occupati regolari in agricoltura, per territorio. Anni 2017-2022
(in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	94,1	↑ +0,11%	391,8	↓ -0,33%	739,4	↓ -0,99%
2018	94,8	↑ +0,74%	368,1	↓ -6,05%	755,6	↑ +2,19%
2019	92,0	↓ -2,95%	362,3	↓ -1,58%	754,1	↓ -0,20%
2020	91,2	↓ -0,87%	358,5	↓ -1,05%	737,2	↓ -2,24%
2021	92,7	↑ +1,64%	361,5	↑ +0,84%	747,5	↑ +1,40%
2022	91,7	↓ -1,08%	358,5	↓ -0,83%	749,9	↑ +0,32%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tra il 2017 e il 2022, si osserva una diminuzione complessiva del numero di occupati non regolari in agricoltura per Puglia (da 35,5 mila a 31,8 mila), Mezzogiorno (da 141,5 mila a 131,6 mila) e Italia (da 201,5 mila a 190,3 mila). Le variazioni percentuali annuali sono prevalentemente negative. Tutti gli ambiti territoriali registrano un aumento nel 2018 (Puglia: +5,35%, Mezzogiorno: +1,34%, Italia: +3,62%) e un calo significativo nel 2021 (Puglia: -5,14%, Mezzogiorno: -4,71%, Italia: -5,98%). Nel 2022, Puglia e Mezzogiorno evidenziano lievi incrementi (+1,27% e +1,70% rispettivamente), mentre il valore nazionale è stabile (variazione pari a 0%).

Tabella 45 - Occupati non regolari in agricoltura, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	35,5	↓ -4,83%	141,5	↓ -3,74%	201,5	↓ -1,80%
2018	37,4	↑ +5,35%	143,4	↑ +1,34%	208,8	↑ +3,62%
2019	34,8	↓ -6,95%	139,0	↓ -3,07%	205,2	↓ -1,72%
2020	33,1	↓ -4,89%	135,8	↓ -2,30%	202,4	↓ -1,36%
2021	31,4	↓ -5,14%	129,4	↓ -4,71%	190,3	↓ -5,98%
2022	31,8	↑ +1,27%	131,6	↑ +1,70%	190,3	0%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.6.2 Attività estrattive

Tra il 2017 e il 2022, nel settore delle attività estrattive, manifatturiere e dei servizi di pubblica utilità si nota un incremento generale degli occupati regolari in tutte le aree, passando da 157,7 mila a 165,2 mila in Puglia, da 682 mila a 713,9 mila nel Mezzogiorno, da 3.912,6 mila a 4.015,6 mila in Italia. Tutte le aree registrano un calo degli occupati regolari nel 2020. Le variazioni percentuali annue variano da -0,87% (2020) a +2,10% (2022) per la Puglia, da -0,40% (2020) a +2,10% (2022) per il Mezzogiorno, da -1,81% (2020) a +1,48% (2022) per l'Italia.

Tabella 46 - Occupati regolari in attività estrattive, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	157,7	↑ +0,70%	682	↓ -0,16%	3.912,60	↑ +0,47%
2018	159,1	↑ +0,89%	684,3	↑ +0,34%	3.960,30	↑ +1,22%
2019	161,2	↑ +1,32%	694	↑ +1,42%	3.999,00	↑ +0,98%
2020	159,8	↓ -0,87%	691,2	↓ -0,40%	3.926,50	↓ -1,81%
2021	161,8	↑ +1,25%	699,2	↑ +1,16%	3.957,00	↑ +0,78%
2022	165,2	↑ +2,10%	713,9	↑ +2,10%	4.015,60	↑ +1,48%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Il numero di occupati non regolari presenta una tendenza decrescente generale dal 2018 al 2021 e un aumento nel 2022 per tutte le aree geografiche. La Puglia registra un valore minimo di 12,2 mila nel 2021, che sale a 13,1 mila nel 2022, con una variazione annuale del +7,38%. Il Mezzogiorno raggiunge il minimo di 63,2 mila nel 2021 e si mantiene stabile nel 2022. A livello nazionale, il dato scende da 233,1 mila a 192,4 mila (2017-2021) e risale a 193,8 mila nel 2022. Le maggiori flessioni percentuali annuali si verificano tra il 2020 e il 2021 per tutti i territori considerati.

Tabella 47 - Occupati non regolari in attività estrattive, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	16,2	↑ +1,25%	78,0	↑ +1,04%	233,1	↑ +2,19%
2018	16,2	0%	77,3	↓ -0,90%	229,2	↓ -1,67%
2019	14,8	↓ -8,64%	75,8	↓ -1,94%	221,5	↓ -3,36%
2020	13,4	↓ -9,46%	69,6	↓ -8,18%	211,9	↓ -4,33%
2021	12,2	↓ -8,96%	63,2	↓ -9,20%	192,4	↓ -9,20%
2022	13,1	↑ +7,38%	63,2	0%	193,8	↑ +0,73%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.6.3 Costruzioni

I dati annuali sugli occupati regolari nel settore delle Costruzioni mostrano un incremento complessivo tra il 2017 e il 2022 per Puglia, Mezzogiorno e Italia. Gli occupati regolari in Puglia sono aumentati da 73,8 mila a 92,6 mila, nel Mezzogiorno da 346 mila a 446,8 mila e in Italia da 1.309,6 mila a 1.536,6 mila. Le variazioni percentuali annuali indicano un calo o una crescita moderata fino al 2018 per tutte le aree. Dal 2019 si osserva una crescita positiva generalizzata, con accelerazioni significative nel biennio 2021-2022. Il Mezzogiorno ha registrato l'incremento percentuale maggiore nel 2022 (+10,90%), mentre la Puglia nel 2021 (+9,92%).

Tabella 48 - Occupati regolari nel settore delle costruzioni, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	73,8	↓ -1,99%	346,0	↓ -2,20%	1.309,6	↓ -1,04%
2018	74,3	↑ +0,68%	343,0	↓ -0,87%	1.304,1	↓ -0,42%
2019	75,3	↑ +1,35%	349,1	↑ +1,78%	1.317,8	↑ +1,05%
2020	77,6	↑ +3,05%	367,9	↑ +5,39%	1.347,3	↑ +2,24%
2021	85,3	↑ +9,92%	402,9	↑ +9,51%	1.438,3	↑ +6,75%
2022	92,6	↑ +8,56%	446,8	↑ +10,90%	1.536,6	↑ +6,83%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Per quanto riguarda gli occupati non regolari, nel settore delle costruzioni si osserva per tutte le aree un picco nel 2018, cui segue un trend decrescente fino al 2021. Nel 2022, tutti i territori registrano un aumento, con un incremento percentuale annuo particolarmente marcato in Puglia (+7,97%). Le variazioni annue sono negative dal 2019 al 2021.

Tabella 49 - Occupati non regolari nel settore delle costruzioni, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	15,2	↑ +0,66%	87,9	↓ -2,22%	204,0	↓ -0,15%
2018	16,1	↑ +5,92%	91,1	↑ +3,64%	208,5	↑ +2,21%
2019	15,1	↓ -6,21%	85,0	↓ -6,70%	196,3	↓ -5,85%
2020	14,2	↓ -5,96%	81,8	↓ -3,76%	191,7	↓ -2,34%
2021	13,8	↓ -2,82%	78,8	↓ -3,67%	184,8	↓ -3,60%
2022	14,9	↑ +7,97%	83,1	↑ +5,46%	195,8	↑ +5,95%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.6.4 Servizi

I dati annuali sugli occupati regolari nel settore dei servizi evidenziano un incremento generale dal 2017 al 2022 per Puglia, Mezzogiorno e Italia, interrotto da un calo nel 2020. Il numero di occupati regolari passa da 845,1 mila a 895,4 mila per la Puglia, da 4.292,2 mila a 4.508 mila per il Mezzogiorno e da 16.112,9 mila a 16.763,2 mila per l'Italia. Le variazioni percentuali annuali sono principalmente positive, solo il 2020 presenta variazioni negative per tutte le aree, con la Puglia a -0,82%, il Mezzogiorno a -0,97% e l'Italia a -1,7%. Nel biennio 2021-2022 le variazioni tornano positive, raggiungendo il 2,55% per la Puglia nel 2021, il 2,38% per il Mezzogiorno nel 2022 e l'1,95% per l'Italia nel 2022.

Tabella 50 - Occupati regolari nei servizi, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	845,1	↑ +1,94%	4.292,2	↑ +1,43%	16.112,9	↑ +1,65%
2018	853,9	↑ +1,04%	4.321,0	↑ +0,67%	16.356,6	↑ +1,51%
2019	861,1	↑ +0,84%	4.361,7	↑ +0,94%	16.494,6	↑ +0,84%
2020	854,0	↓ -0,82%	4.319,5	↓ -0,97%	16.213,9	↓ -1,70%
2021	875,8	↑ +2,55%	4.403,0	↑ +1,93%	16.442,8	↑ +1,41%
2022	895,4	↑ +2,24%	4.508	↑ +2,38%	16.763,2	↑ +1,95%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tra gli anni 2017 e 2022, il numero di occupati non regolari nel settore dei servizi è diminuito in tutte le aree territoriali: in Puglia passa da 134,7 mila a 119,9 mila, nel Mezzogiorno da 784,2 mila a 654,4 mila e in Italia da 2.227,7 mila a 1.905,2 mila. Le variazioni percentuali annuali sono prevalentemente negative per tutte le aree, eccetto incrementi in Puglia nel 2017 (+1,81%) e 2019 (+3,99%), e in Italia nel 2017 (+1,40%). I maggiori decrementi si osservano nel 2020.

Tabella 51 - Occupati non regolari nei servizi, per territorio. Anni 2017-2022 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2017	134,7	↑ +1,81%	784,2	↓ -0,60%	2.227,7	↑ +1,40%
2018	125,4	↓ -6,90%	751,0	↓ -4,23%	2.170,9	↓ -2,55%
2019	130,4	↑ +3,99%	750,9	↓ -0,01%	2.160,5	↓ -0,48%
2020	124,8	↓ -4,29%	700,1	↓ -6,77%	1.999,2	↓ -7,47%
2021	120,5	↓ -3,45%	660,3	↓ -5,68%	1.916,3	↓ -4,15%
2022	119,9	↓ -0,50%	654,4	↓ -0,89%	1.905,2	↓ -0,58%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.7 Le forze di lavoro 15 anni e oltre

I dati trimestrali delle forze di lavoro (15 anni e oltre) sono caratterizzati da oscillazioni in tutte le aree territoriali considerate.

Le variazioni tendenziali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente relative alla Puglia presentano cali fino a -4,46% (2024-Q3) e aumenti fino a +1,18% (2025-Q1). Per il Mezzogiorno i dati percentuali variano da -1,65% (2024-Q4) a +1,43% (2024-Q2). L'Italia evidenzia prevalentemente variazioni positive, con un solo decremento pari a -0,88% (2024-Q4).

Tabella 52 - Forze di lavoro 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. tendenziale	Valore assoluto	Var. tendenziale	Valore assoluto	Var. tendenziale
2024-Q2	2.965,0	↑ +0,04%	14.783,8	↑ +1,43%	51.372,7	↑ +0,53%
2024-Q3	2.797,2	↓ -4,46%	14.446,9	↓ -1,46%	51.116,0	↑ +0,39%
2024-Q4	2.833,4	↓ -1,15%	14.613,2	↓ -1,65%	51.041,4	↓ -0,88%
2025-Q1	2.934,3	↑ +1,18%	14.825,7	↑ +1,07%	51.667,0	↑ +0,84%
2025-Q2	2.955,9	↓ -0,30%	14.973,0	↑ +1,28%	51.805,6	↑ +0,84%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati annuali tra il 2019 e il 2024 mostrano una riduzione delle forze di lavoro nel 2020 rispetto al 2021 in tutti gli ambiti territoriali considerati (Puglia: -3,0%; Mezzogiorno: -4,94%; Italia: -3,76%). Negli anni successivi l'andamento è differente per le tre aree: in Puglia le forze di lavoro raggiungono il valore massimo pari a 2.923,4 mila nel 2023, a cui segue un decremento del -1,69% nel 2024; tra il 2021 e il 2024, il Mezzogiorno presenta variazioni percentuali positive e negative ad anni alterni; a livello nazionale, invece, dal 2021 in poi si osserva una crescita continua delle forze di lavoro, pari a 51.191,7 mila nel 2024.

Tabella 53 - Forze di lavoro 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	2.856,3	↓ -0,24%	14.780,6	↓ -0,82%	51.298,8	↓ -0,07%
2020	2.770,5	↓ -3,00%	14.050,6	↓ -4,94%	49.372,3	↓ -3,76%
2021	2.824,4	↑ +1,95%	14.272,7	↑ +1,58%	49.841,5	↑ +0,95%
2022	2.881,7	↑ +2,03%	14.266,5	↓ -0,04%	50.253,8	↑ +0,83%
2023	2.923,4	↑ +1,45%	14.660,7	↑ +2,76%	51.053,6	↑ +1,59%
2024	2.874,0	↓ -1,69%	14.628,3	↓ -0,22%	51.191,7	↑ +0,27%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

A livello provinciale, i valori assoluti oscillano tra un minimo di 247,9 mila (Barletta-Andria-Trani, 2024) e un massimo di 995,7 mila (Bari, 2024). La provincia di Bari presenta le forze di lavoro maggiori. Le variazioni percentuali annuali sono bidirezionali, con il decremento più marcato a Taranto nel 2024 (-9,10%) e l'incremento più elevato a Brindisi nel 2022 (+13,52%).

Tabella 54 - Forze di lavoro 15 anni e oltre per province pugliesi. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Province		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bari	Valore assoluto	976,2	953,8	924,5	936,3	983,6	995,7
	Var. % annuale		↓ -2,29%	↓ -3,07%	↑ +1,28%	↑ +5,05%	↑ +1,23%
Barletta-Andria-Trani	Valore assoluto	265,2	249,0	265,9	270,9	262,9	247,9
	Var. % annuale		↓ -6,11%	↑ +6,79%	↑ +1,88%	↓ -2,94%	↓ -5,69%
Brindisi	Valore assoluto	286,5	269,0	282,2	320,4	306,3	289,0
	Var. % annuale		↓ -6,14%	↑ +4,93%	↑ +13,52%	↓ -4,39%	↓ -5,65%
Foggia	Valore assoluto	415,0	413,6	424,3	421,0	433,7	444,0
	Var. % annuale		↓ -0,34%	↑ +2,60%	↓ -0,77%	↑ +3,00%	↑ +2,37%
Lecce	Valore assoluto	536,2	520,5	556,6	559,4	577,2	570,3
	Var. % annuale		↓ -2,94%	↑ +6,93%	↑ +0,50%	↑ +3,19%	↓ -1,19%
Taranto	Valore assoluto	377,2	364,8	371,0	373,7	359,8	327,1
	Var. % annuale		↓ -3,30%	↑ +1,70%	↑ +0,74%	↓ -3,71%	↓ -9,10%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

A livello trimestrale, si osserva un generale aumento delle forze di lavoro maschili per Mezzogiorno e Italia, mentre il valore pugliese del II trimestre del 2025 è di poco inferiore al dato registrato nel II trimestre del 2024 (-0,37%). Le variazioni tendenziali presentano oscillazioni in tutti i territori: in Puglia si hanno variazioni tra -3,02% (2024-Q3) e +3,46% (2024-Q2), nel Mezzogiorno variano tra -1,16% (2024-Q3) e +1,91% (2025-Q2), mentre in Italia oscillano tra -0,29% (2024-Q4) e +1,01% (2025-Q2).

Tabella 55 - Forze di lavoro maschili 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	933,5	↑ +3,46%	4.541,4	↑ +0,70%	14.646,9	↑ +0,15%
2024-Q3	887,8	↓ -3,02%	4.496,8	↓ -1,16%	14.643,5	↑ +0,36%
2024-Q4	886,2	↓ -2,04%	4.519,6	↓ -0,84%	14.602,2	↓ -0,29%
2025-Q1	910,8	↑ +1,43%	4.557,6	↑ +1,62%	14.735,5	↑ +0,93%
2025-Q2	930,1	↓ -0,37%	4.628,0	↑ +1,91%	14.795,4	↑ +1,01%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I dati sulle forze di lavoro maschili tra il 2019 e il 2024 mostrano una contrazione nel 2020 rispetto al 2019: la Puglia del 2,97%, il Mezzogiorno del 4,13% e l'Italia del 3,15%. Negli anni successivi si osservano prevalentemente incrementi. Per la Puglia si registra un massimo di 906,5 mila nel 2023. Il Mezzogiorno raggiunge 4.523,0 mila nel 2023, mentre l'Italia, dopo il calo del 2020, risale a 14.623,1 mila nel 2024, rimanendo inferiore al dato del 2019.

Tabella 56 - Forze di lavoro maschili 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	902,2	↑ +0,88%	4.572,1	↓ -0,82%	14.663,1	↓ -0,31%
2020	875,4	↓ -2,97%	4.383,2	↓ -4,13%	14.201,2	↓ -3,15%
2021	882,4	↑ +0,79%	4.429,3	↑ +1,05%	14.279,8	↑ +0,55%
2022	904,2	↑ +2,48%	4.421,7	↓ -0,17%	14.372,2	↑ +0,65%
2023	906,5	↑ +0,25%	4.523,0	↑ +2,29%	14.579,4	↑ +1,44%
2024	901,4	↓ -0,56%	4.510,7	↓ -0,27%	14.623,1	↑ +0,30%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

I valori assoluti delle forze di lavoro femminili per la Puglia diminuiscono dal II al III trimestre del 2024 (2024-Q2: 549,0 mila; 2024-Q3: 510,8 mila), per poi aumentare sino al I trimestre del 2025 (556,4 mila); un andamento simile si osserva per Mezzogiorno e Italia. Le variazioni ten-

denziali percentuali della Puglia sono negative nei primi due trimestri, divenendo positive nei successivi. Il Mezzogiorno mostra una variazione inizialmente positiva, poi negativa, e nuovamente positiva. L'Italia registra prevalentemente variazioni tendenziali positive, ad eccezione del IV trimestre del 2024.

Tabella 57 - Forze di lavoro femminili 15 anni e oltre per territorio. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in migliaia e percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale	Valore assoluto	Var. % tendenziale
2024-Q2	549,0	↓ -5,29%	2.850,5	↑ +2,63%	11.039,5	↑ +1,03%
2024-Q3	510,8	↓ -6,86%	2.726,6	↓ -1,94%	10.914,5	↑ +0,42%
2024-Q4	530,6	↑ +0,36%	2.786,9	↓ -2,94%	10.918,5	↓ -1,67%
2025-Q1	556,4	↑ +0,77%	2.855,3	↑ +0,19%	11.098,0	↑ +0,72%
2025-Q2	547,9	↓ -0,20%	2.858,5	↑ +0,28%	11.107,3	↑ +0,61%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Nei dati annuali delle forze di lavoro femminili si osserva un calo nel 2020 in tutte le aree geografiche, con la variazione percentuale più marcata nel Mezzogiorno (-6,25%). La Puglia mostra la maggiore volatilità, con la crescita massima nel 2021 (+3,92%) e un decremento significativo nel 2024 (-3,54%). I valori assoluti si collocano tra 509,9 mila (2020) e 555,3 mila (2023) per la Puglia, tra 2.642,1 mila (2020) e 2.818,2 mila (2019) per il Mezzogiorno e tra 10.485,0 mila (2020) e 10.986,3 mila (2019) per l'Italia. Dopo il 2020, le tendenze sono prevalentemente positive fino al 2023.

Tabella 58 - Forze di lavoro femminili 15 anni e oltre per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	525,9	↓ -2,11%	2.818,2	↓ -0,84%	10.986,3	↑ +0,24%
2020	509,9	↓ -3,06%	2.642,1	↓ -6,25%	10.485,0	↓ -4,56%
2021	529,8	↑ +3,92%	2.707,0	↑ +2,46%	10.640,9	↑ +1,49%
2022	536,6	↑ +1,28%	2.711,5	↑ +0,16%	10.754,7	↑ +1,07%
2023	555,3	↑ +3,47%	2.807,3	↑ +3,53%	10.947,4	↑ +1,79%
2024	535,6	↓ -3,54%	2.803,5	↓ -0,14%	10.972,8	↑ +0,23%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.8 Il tasso di attività

Il tasso di attività rappresenta il rapporto percentuale tra le persone appartenenti alle forze di lavoro (occupati e disoccupati) nella fascia di età 15-64 anni e la popolazione totale della stessa classe d'età.

Dai dati trimestrali emerge che in Italia i valori assoluti oscillano tra 66,37% e 67,23%, mantenendosi superiori a quelli di Puglia (54,94%-58,06%) e Mezzogiorno (55,25%-57,38%). Le variazioni percentuali tendenziali in Italia sono prevalentemente positive o leggermente negative, con un intervallo da -0,91 (2024-Q4) punti percentuali a +0,39% p.p. (2025-Q2). La Puglia registra oscillazioni più ampie, da un minimo di -2,59 p.p. (2024-Q3) a un massimo di +0,46 p.p. (2025-Q1). Il Mezzogiorno mostra variazioni tendenziali tra -1,10 p.p. (2024-Q3) e +0,89 p.p. (2025-Q2).

Tabella 59 - Tasso di attività per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	57,87	↓ -0,22	56,50	↑ +0,70	66,84	↑ +0,15
2024-Q3	54,94	↓ -2,59	55,25	↓ -1,10	66,37	↓ -0,14
2024-Q4	55,95	↓ -0,60	56,17	↓ -1,00	66,39	↓ -0,91
2025-Q1	57,71	↑ +0,46	56,97	↑ +0,51	67,15	↑ +0,31
2025-Q2	58,06	↑ +0,20	57,38	↑ +0,89	67,23	↑ +0,39

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

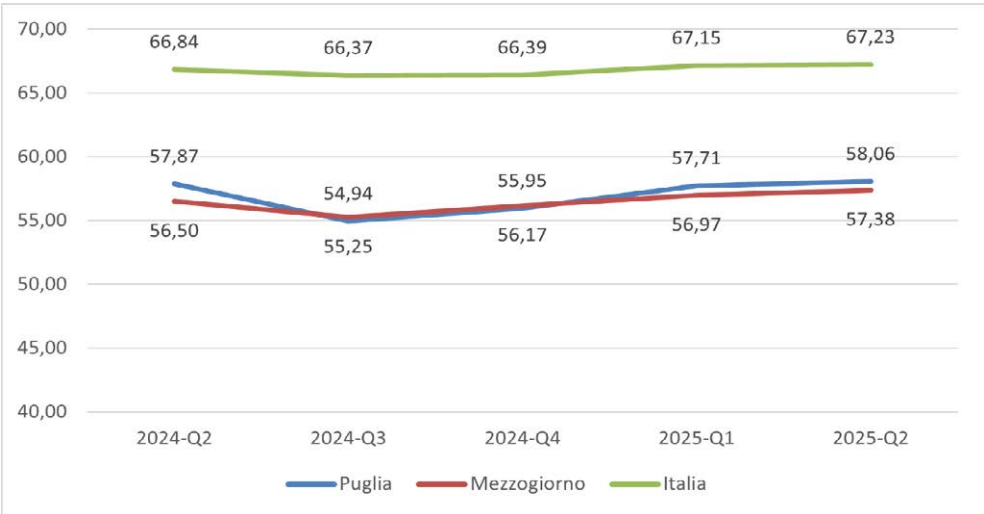


Figura 27 - Tasso di attività per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

A livello annuale, il tasso di attività in Italia è costantemente più elevato, con valori che oscillano tra 63,52% (2020) e 66,68% (2023). Per Puglia e Mezzogiorno i tassi sono comparabili, variando rispettivamente da 53,29% (2020) a 57,46% (2023) e da 52,41% (2020) a 56,27% (2023). Tutte le aree evidenziano una diminuzione nel 2020 (massima per il Mezzogiorno: -2,20%), seguita da incrementi fino al 2023 e una contenuta flessione o stabilizzazione nel 2024.

Tabella 60 - Tasso di attività per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	54,55	↑ +0,23	54,60	↓ -0,08	65,69	↑ +0,11
2020	53,29	↓ -1,26	52,41	↓ -2,20	63,52	↓ -2,17
2021	54,77	↑ +1,48	53,83	↑ +1,42	64,48	↑ +0,96
2022	56,33	↑ +1,56	54,62	↑ +0,80	65,53	↑ +1,05
2023	57,46	↑ +1,13	56,27	↑ +1,64	66,68	↑ +1,15
2024	56,50	↓ -0,96	56,09	↓ -0,17	66,61	↓ -0,07

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

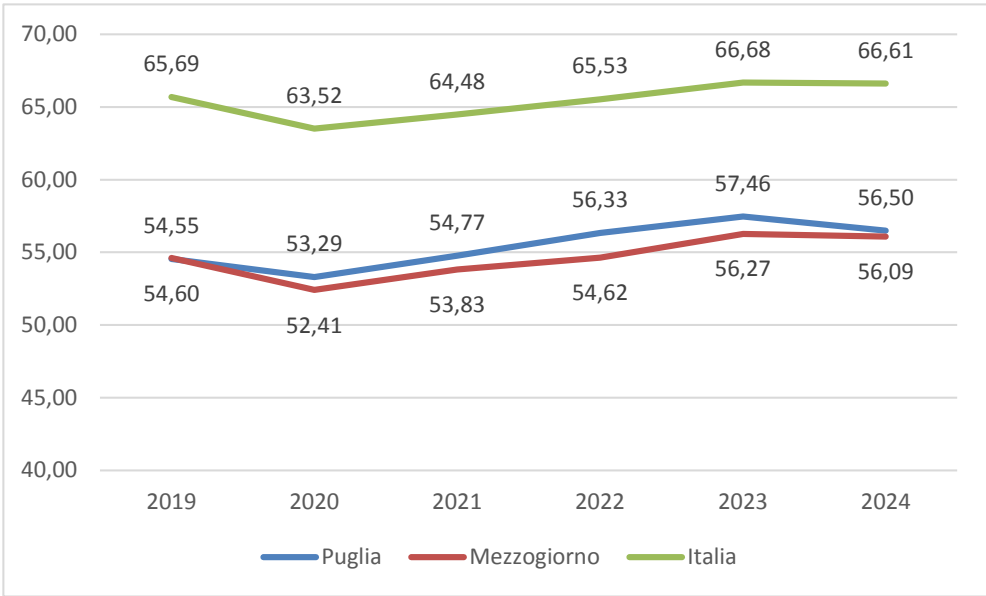


Figura 28 - Tasso di attività per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Il tasso di attività nelle province pugliesi dal 2018 al 2024 varia tra un minimo del 45,65% (Taranto, 2024) e un massimo del 64,89% (Brindisi, 2022). Brindisi registra il valore più elevato nel 2022, con una successiva diminuzione. Foggia mostra una tendenza incrementale quasi costante nell'intero periodo. Anche Lecce e Bari tendono a valori più elevati verso la fine del periodo. Taranto evidenzia il suo valore minimo nel 2024, il più basso tra tutti i dati. Barletta-Andria-Trani presenta invece oscillazioni annuali, con valori minimi nel 2020 (47,89%) e nel 2024 (48,86%).

Tabella 61 - Tasso di attività per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Anno	Bari	Barletta-Andria-Trani	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto
2018	57,60	51,00	57,00	51,47	53,99	51,09
2019	59,35	50,77	56,38	51,43	52,81	51,12
2020	58,34	47,89	52,88	51,82	51,63	50,09
2021	57,07	51,81	56,52	53,20	55,52	51,20
2022	58,07	53,37	64,89	53,35	56,45	51,75
2023	61,25	52,37	62,64	55,46	58,19	50,19
2024	62,33	48,86	58,37	56,61	57,84	45,65

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

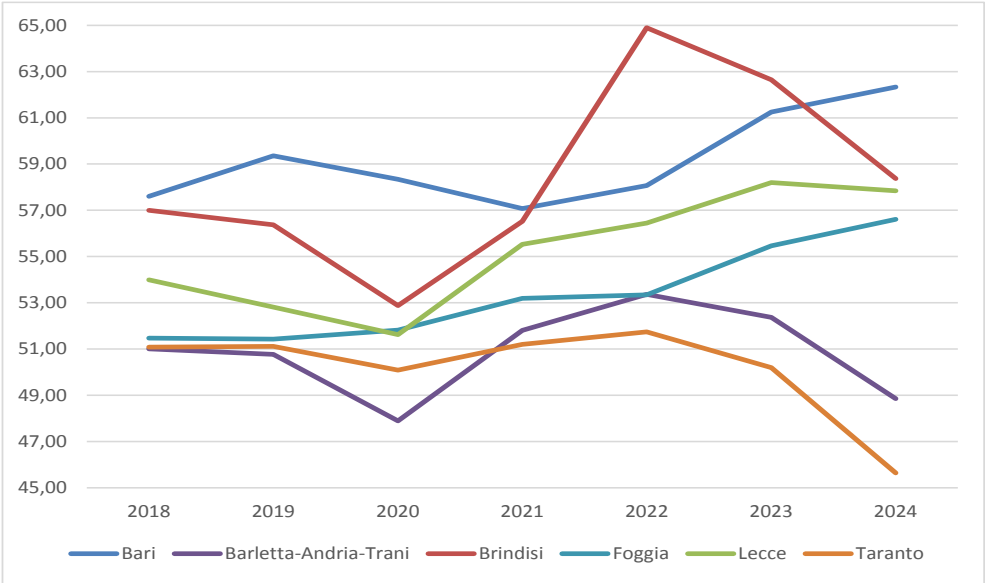


Figura 29 - Tasso di attività per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei dati trimestrali del tasso di attività maschile, l'Italia presenta i valori più elevati (75,54%-76,12%), seguita da Mezzogiorno (68,82%-70,77%) e Puglia (69,82%-72,95%).

Le variazioni percentuali tendenziali della Puglia mostrano le oscillazioni maggiori, da -1,92 p.p. a 2,11 p.p., con un picco di 2,11 p.p. nel II trimestre del 2024. Il Mezzogiorno registra variazioni da -1,06 p.p. a 1,45 p.p.. Per l'Italia si osservano le variazioni meno ampie, comprese tra -0,48 p.p. e 0,44 p.p., con una prevalenza di valori negativi nei tre trimestri del 2024 e positivi nei trimestri del 2025.

Tabella 62 - Tasso di attività maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	72,73	↑ +2,11	69,32	↑ +0,29	75,68	↓ -0,19
2024-Q3	69,82	↓ -1,92	68,82	↓ -1,06	75,60	↓ -0,14
2024-Q4	70,09	↓ -1,12	69,53	↓ -0,54	75,54	↓ -0,48
2025-Q1	71,74	↑ +1,15	70,03	↑ +0,95	75,99	↑ +0,30
2025-Q2	72,95	↑ +0,22	70,77	↑ +1,45	76,12	↑ +0,44

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

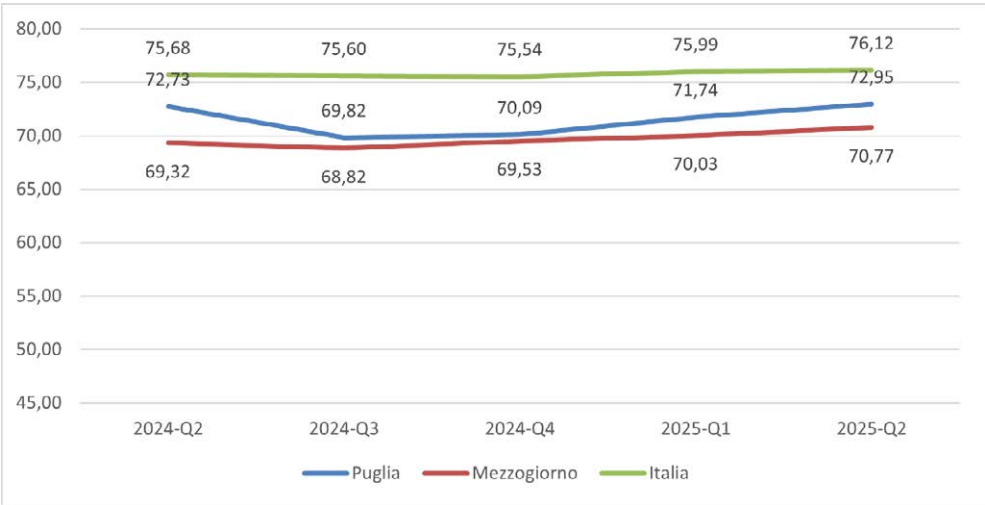


Figura 30 - Tasso di attività maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Anche nei dati annuali del tasso di attività maschile l'Italia registra costantemente i valori più elevati, che variano tra 72,95% (2020) e 75,68% (2023). Il Mezzogiorno presenta i tassi inferiori, con un minimo di 65,68% (2020) e un massimo di 69,38% (2023). La Puglia si posiziona tra i due (67,70%-71,13%). Tutte le aree hanno subito una diminuzione nel 2020, con la variazione percentuale più marcata nel Mezzogiorno (-2,17%). Dal 2021 al 2023 si osservano generalmente aumenti, con la Puglia che registra la crescita percentuale più elevata nel 2022 (+2,14%). Nel 2024, tutti i territori mostrano una lieve variazione percentuale negativa.

Tabella 63 - Tasso di attività maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	69,25	↑ +0,87	67,85	↓ -0,10	74,93	↓ -0,09
2020	67,70	↓ -1,55	65,68	↓ -2,17	72,95	↓ -1,98
2021	68,74	↑ +1,04	67,03	↑ +1,35	73,61	↑ +0,66
2022	70,87	↑ +2,14	67,93	↑ +0,90	74,63	↑ +1,02
2023	71,13	↑ +0,26	69,38	↑ +1,45	75,68	↑ +1,05
2024	70,81	↓ -0,32	69,19	↓ -0,20	75,63	↓ -0,05

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

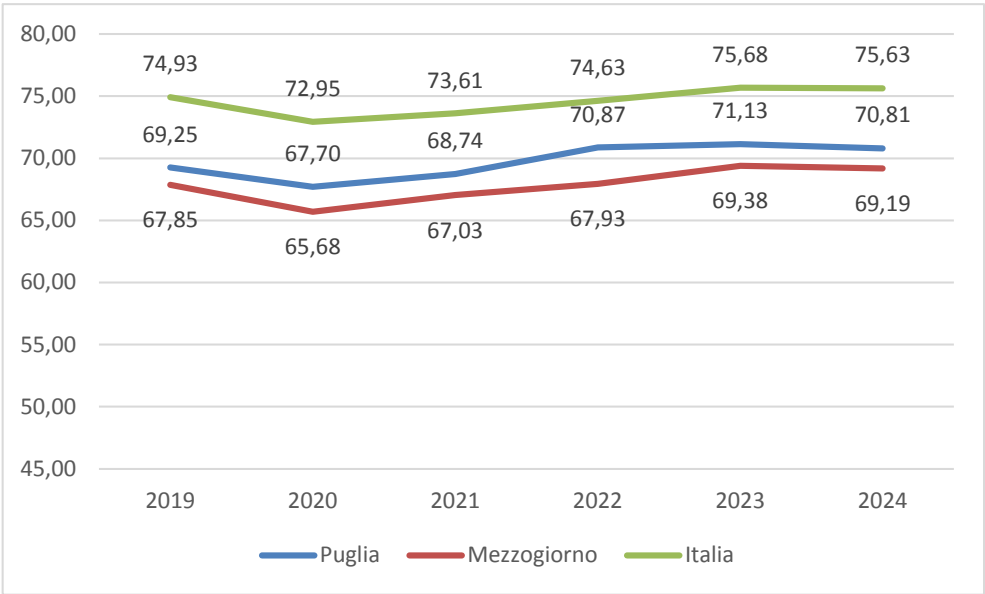


Figura 31 - Tasso di attività maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Dall'analisi dei dati trimestrali del tasso di attività femminile nel periodo Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025, emerge che i valori assoluti in Italia (57,10%-58,27%) sono costantemente superiori a quelli del Mezzogiorno (41,77%-44,05%) e della Puglia (40,19%-43,78%). Le variazioni percentuali tendenziali della Puglia sono prevalentemente negative, raggiungendo un minimo di -3,27 p.p. nel III trimestre del 2024, con un'inversione a +0,12 p.p. nel II trimestre del 2025. Mezzogiorno e Italia mostrano variazioni tendenziali più eterogenee, con oscillazioni positive e negative contenute entro circa 3 punti percentuali.

Tabella 64 - Tasso di attività femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	43,14	↓ -2,54	43,76	↑ +1,10	57,97	↑ +0,49
2024-Q3	40,19	↓ -3,27	41,77	↓ -1,16	57,10	↓ -0,14
2024-Q4	41,92	↓ -0,12	42,90	↓ -1,48	57,20	↓ -1,35
2025-Q1	43,78	↓ -0,26	43,97	↑ +0,04	58,24	↑ +0,30
2025-Q2	43,26	↑ +0,12	44,05	↑ +0,28	58,27	↑ +0,30

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

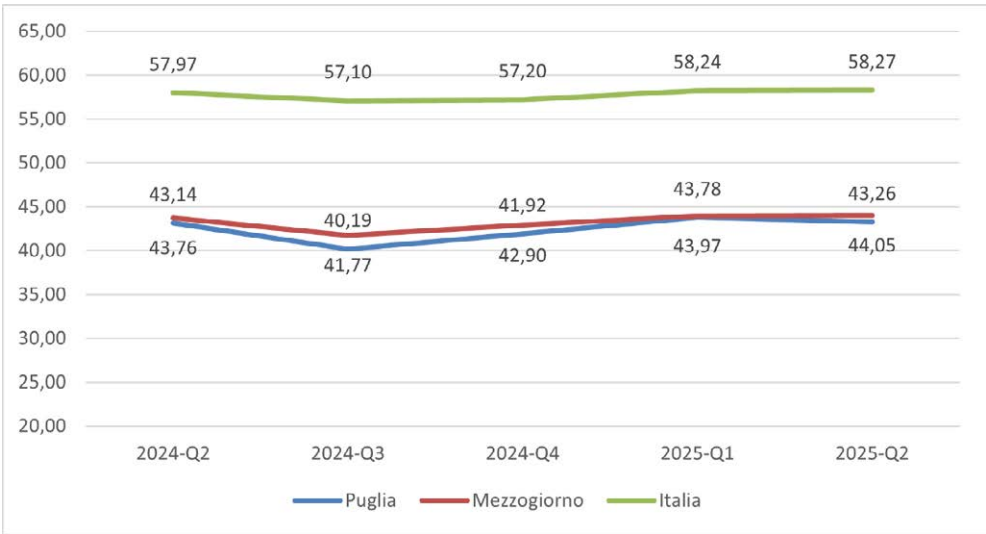


Figura 32 - Tasso di attività femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Tra il 2019 e il 2024, il tasso di attività femminile nazionale è costantemente più elevato (54,12%-57,65%), superando Mezzogiorno (39,31%-43,25%) e Puglia (39,13%-43,93%). Tutte le aree registrano un calo nel 2020, con le maggiori variazioni percentuali annuali negative. Si osserva poi una ripresa fino al picco del 2023, con i maggiori incrementi percentuali, seguita da una diminuzione nel 2024.

Tabella 65 - Tasso di attività femminile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	40,10	↓ -0,41	41,54	↓ -0,08	56,52	↑ +0,29
2020	39,13	↓ -0,98	39,31	↓ -2,22	54,15	↓ -2,37
2021	41,01	↑ +1,88	40,80	↑ +1,48	55,39	↑ +1,24
2022	41,98	↑ +0,97	41,49	↑ +0,70	56,45	↑ +1,06
2023	43,93	↑ +1,95	43,25	↑ +1,76	57,65	↑ +1,20
2024	42,32	↓ -1,61	43,09	↓ -0,16	57,55	↓ -0,10

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

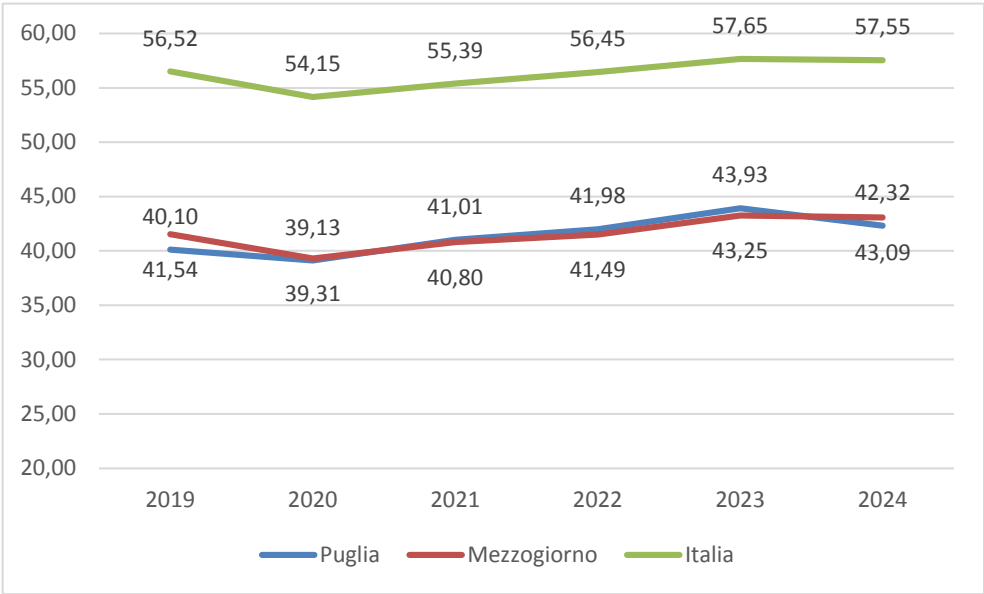


Figura 33 - Tasso di attività femminile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

In Puglia, il tasso di attività trimestrale maschile nel periodo Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 mostra per gli uomini un intervallo di variazione dal 69,82% (2024-Q3) al 72,95% (2025-Q2). Per le donne, i valori oscillano tra un minimo del 40,19% (2024-Q3) e un massimo del 43,78% (2025-Q1). Entrambi i generi registrano un calo nel III trimestre del 2024, seguito da una ripresa tendenziale nei trimestri successivi, sebbene con lievi fluttuazioni. Il gap Maschi-Femmine varia nell'intervallo compreso tra 27,96 punti percentuali (2025-Q1) e 29,69 punti percentuali (2025-Q2), indicando un divario di genere pressoché stabile nel periodo analizzato.

Tabella 66 - Tasso di attività per genere e gap. Puglia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Puglia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	72,73	69,82	70,09	71,74	72,95
Femmine	43,14	40,19	41,92	43,78	43,26
Gap M-F	29,59	29,63	28,17	27,96	29,69

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

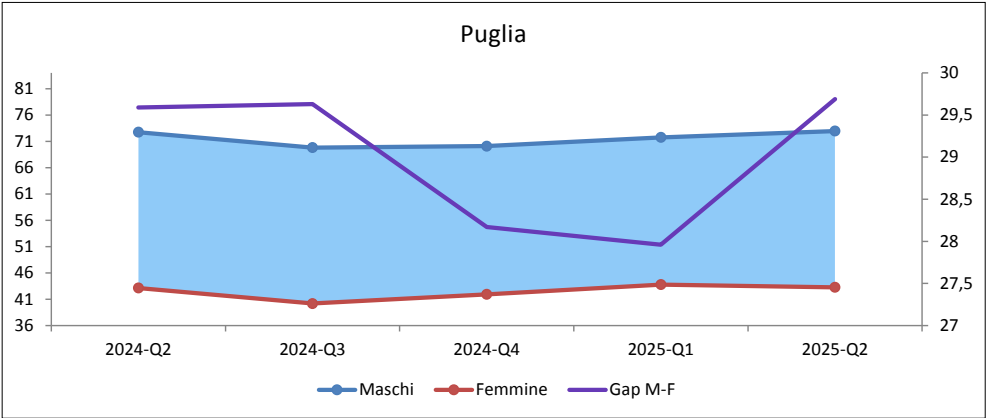


Figura 34 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Dal 2018 al 2024, il tasso di attività maschile in Puglia varia da un minimo del 67,7% (2020) a un massimo del 71,13% (2023). Il tasso femminile oscilla tra il 39,13% (2020) e il 43,93% (2023). Entrambe le serie evidenziano un punto di minimo nel 2020 e un punto di massimo nel 2023. Il divario di genere (Gap M-F) oscillato tra 27,2 p.p. (2023) e 29,15

p.p. (2019), con un'escursione di 1,95 punti percentuali. Nel 2024, i tassi si attestano a 70,81% per gli uomini e 42,32% per le donne, con un gap di 28,49 punti percentuali, in crescita rispetto al 2023.

Tabella 67 - Tasso di attività per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	68,38	69,25	67,7	68,74	70,87	71,13	70,81
Femmine	40,51	40,1	39,13	41,01	41,98	43,93	42,32
Gap M-F	27,87	29,15	28,57	27,73	28,89	27,2	28,49

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

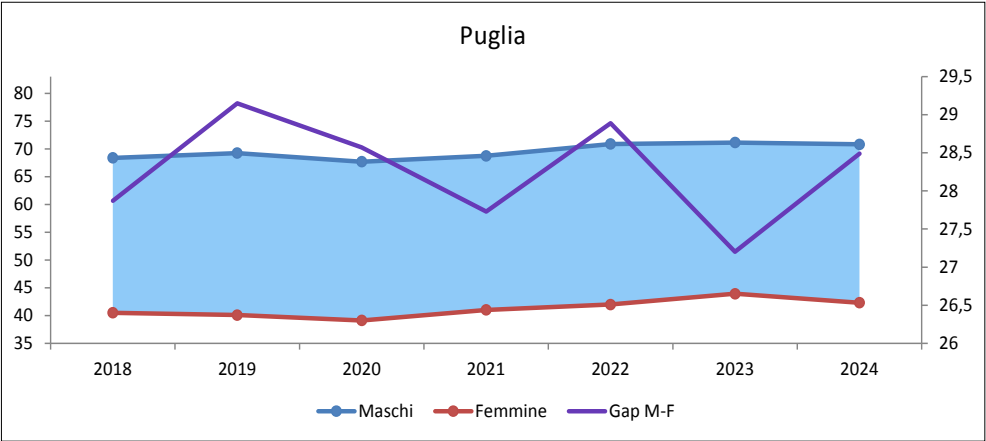


Figura 35 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di attività trimestrale nel Mezzogiorno, tra il II trimestre del 2024 e il II trimestre del 2025, presenta per gli uomini valori compresi tra 68,82% (2024-Q3) e 70,77% (2025-Q2), con una progressione positiva dal III trimestre del 2024. Per le donne, l'indicatore varia tra 41,77% (2024-Q3) e 44,05% (2025-Q2) e mostra un andamento analogo al tasso maschile. Il divario M-F oscilla tra 25,56 e 27,05 punti percentuali. Il valore massimo del gap si osserva nel III trimestre del 2024 (27,05 p.p.), mentre il valore finale si attesta a 26,72 p.p. nel II trimestre del 2025.

Tabella 68 - Tasso di attività per genere e gap. Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Mezzogiorno	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	69,32	68,82	69,53	70,03	70,77
Femmine	43,76	41,77	42,9	43,97	44,05
Gap M-F	25,56	27,05	26,63	26,06	26,72

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

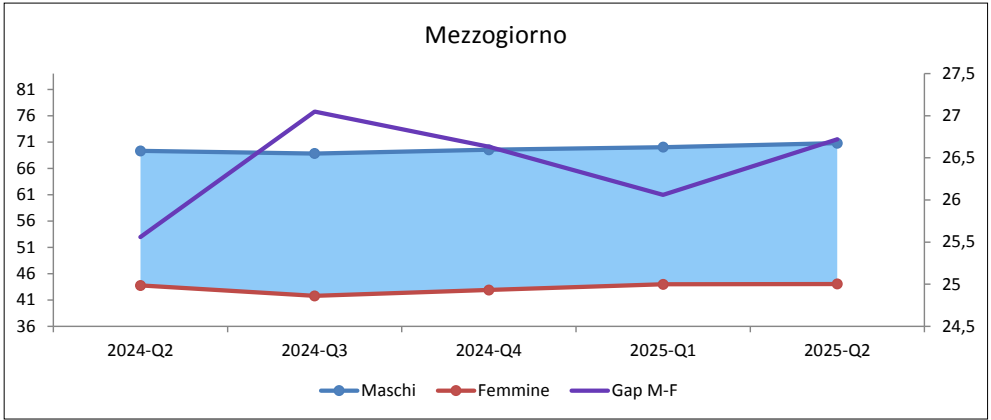


Figura 36 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, il tasso di attività maschile tra il 2018 e il 2024 ha oscillato tra un minimo del 65,68% nel 2020 e un massimo del 69,38% nel 2023. Per le donne, i valori variano da un minimo del 39,31% (2020) a un massimo del 43,25% (2023). Entrambe le serie temporali mostrano un calo significativo nel 2020, seguito da una ripresa e un picco nel 2023, con una leggera diminuzione nel 2024. Il divario M-F, invece, si è mantenuto relativamente stabile, variando tra 26,10 p.p. (2024) e 26,44 p.p. (2022) nel periodo osservato.

Tabella 69 - Tasso di attività per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	67,94	67,85	65,68	67,03	67,93	69,38	69,19
Femmine	41,61	41,54	39,31	40,8	41,49	43,25	43,09
Gap M-F	26,33	26,31	26,37	26,23	26,44	26,13	26,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

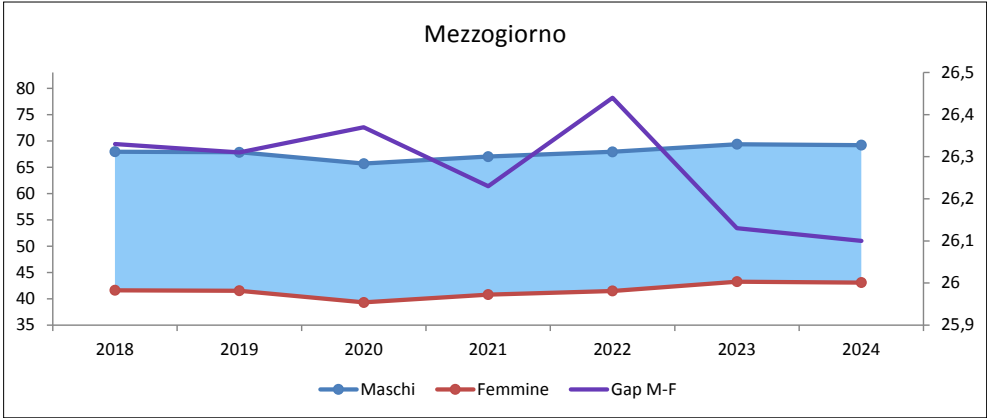


Figura 37 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di attività trimestrale in Italia, osservato tra il II trimestre del 2024 e il II trimestre del 2025, presenta variazioni distinte per genere. Per gli uomini, l'indicatore ha un valore iniziale di 75,68%, scende a un minimo di 75,54% nel IV trimestre del 2024 e sale a 76,12% nel II trimestre del 2025. Il tasso femminile parte da 57,97%, tocca un minimo di 57,10% nel III trimestre del 2024, e raggiunge un massimo di 58,27% nel II trimestre del 2025. Il divario di genere (Gap M-F) oscilla tra 17,71 e 18,50 punti percentuali, attestandosi a 17,85 p.p. nell'ultimo trimestre considerato.

Tabella 70 - Tasso di attività per genere e gap. Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Italia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	75,68	75,6	75,54	75,99	76,12
Femmine	57,97	57,1	57,2	58,24	58,27
Gap M-F	17,71	18,5	18,34	17,75	17,85

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

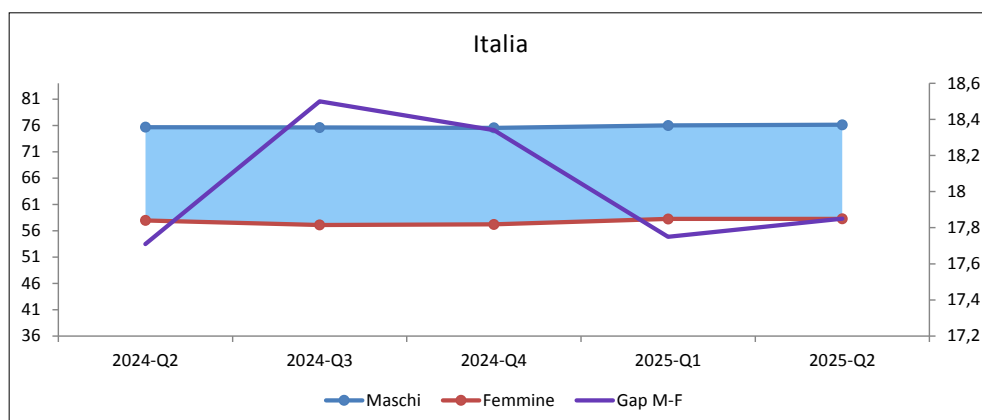


Figura 38 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di attività in Italia, per il periodo 2018-2024, mostra un andamento analogo per genere. Il tasso maschile ha registrato un minimo di 72,95% nel 2020 e un massimo di 75,68% nel 2023, evidenziando una ripresa dopo la flessione del 2020. Similmente, il tasso femminile ha raggiunto il suo punto più basso a 54,15% nel 2020 e il suo picco a 57,65% nel 2023. Il Gap M-F, dopo un picco di 18,80 punti percentuali nel 2020, ha mostrato una tendenza generale alla riduzione, raggiungendo il minimo di 18,03 punti nel 2023.

Tabella 71 - Tasso di attività per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	75,01	74,93	72,95	73,61	74,63	75,68	75,63
Femmine	56,22	56,52	54,15	55,39	56,45	57,65	57,55
Gap M-F	18,79	18,41	18,8	18,22	18,18	18,03	18,08

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

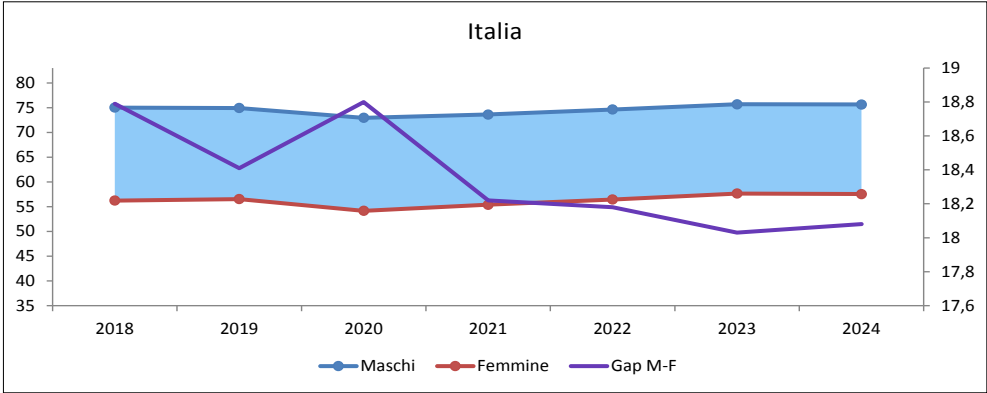


Figura 39 - Tasso di attività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

2.9 Il tasso di inattività

Il tasso di inattività è definito come il rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) nella fascia di età 15-64 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe d'età.

Nei dati trimestrali, tra il II trimestre del 2024 e il II trimestre del 2025, la Puglia mostra tassi di inattività tra 41,94% (2025-Q2) e 45,06% (2024-Q3), con variazioni tendenziali da -0,46 p.p. (2025-Q1) a +2,59 p.p. (2024-Q3). Il Mezzogiorno registra tassi tra 42,62% (2025-Q2) e 44,75% (2024-Q3), con variazioni tendenziali da -0,89 p.p. (2025-Q2) a +1,10 p.p. (2024-Q3). Per l'Italia i valori assoluti sono inferiori, tra 32,77% (2025-Q2) e 33,63% (2024-Q3), e le variazioni tendenziali meno ampie, tra -0,39 p.p. (2025-Q2) e +0,91 p.p. (2024-Q4). Per tutte le aree, il tasso più elevato si registra nel III trimestre del 2024 e il più basso nel II trimestre del 2025.

Tabella 72 - Tasso di inattività per territorio. II trimestre 2024 – II trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	42,13	↑ +0,22	43,50	↓ -0,70	33,16	↓ -0,15
2024-Q3	45,06	↑ +2,59	44,75	↑ +1,10	33,63	↑ +0,14
2024-Q4	44,05	↑ +0,60	43,83	↑ +1,00	33,61	↑ +0,91
2025-Q1	42,29	↓ -0,46	43,03	↓ -0,51	32,85	↓ -0,31
2025-Q2	41,94	↓ -0,20	42,62	↓ -0,89	32,77	↓ -0,39

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

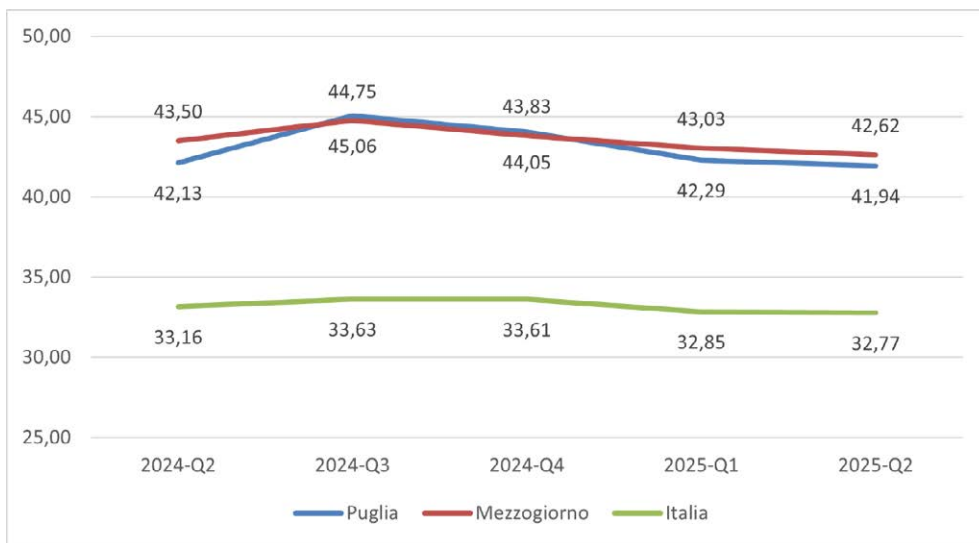


Figura 40 - Tasso di inattività per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Nei dati relativi agli anni tra il 2019 e il 2024, il Mezzogiorno e la Puglia mostrano tassi costantemente superiori a quelli nazionali. Per tutte le aree, si registra un picco nel 2020, evidenziato da incrementi percentuali annuali (Puglia: +1,26 p.p., Mezzogiorno: +2,20 p.p., Italia: +2,17 p.p.). Successivamente, i tassi diminuiscono ininterrottamente dal 2021 al 2023, mentre nel 2024 si osserva una leggera risalita o stabilizzazione dei tassi per tutte le entità territoriali.

Tabella 73 - Tasso di inattività per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	45,45	↓ -0,23	45,40	↑ +0,08	34,31	↓ -0,11
2020	46,71	↑ +1,26	47,59	↑ +2,20	36,48	↑ +2,17
2021	45,23	↓ -1,48	46,17	↓ -1,42	35,52	↓ -0,96
2022	43,67	↓ -1,56	45,38	↓ -0,80	34,47	↓ -1,05
2023	42,54	↓ -1,13	43,73	↓ -1,64	33,32	↓ -1,15
2024	43,50	↑ +0,96	43,91	↑ +0,17	33,39	↑ +0,07

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

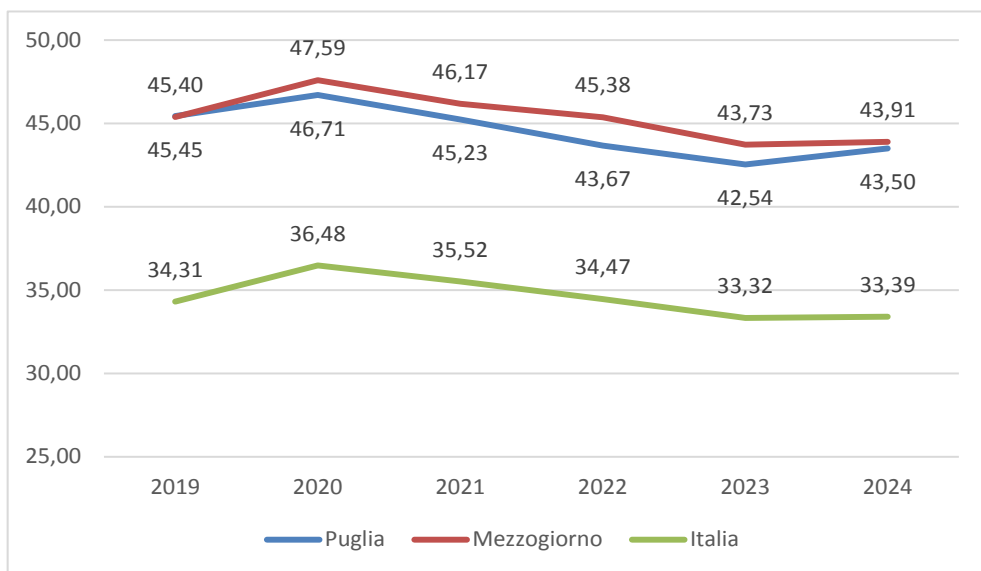


Figura 41 - Tasso di inattività per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

I tassi di inattività registrati per le province pugliesi tra il 2018 e il 2024 variano da un minimo del 35,11% (Brindisi, 2022) a un massimo del 54,35% (Taranto, 2024). Bari, Foggia e Lecce evidenziano una tendenza generale alla diminuzione del tasso nell'arco temporale. Barletta-Andria-Trani e Brindisi mostrano fluttuazioni, con Brindisi che registra il minimo assoluto. Per Taranto il tasso cresce dopo il 2022, fino a raggiungere il valore più elevato nel 2024.

Tabella 74 - Tasso di inattività per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Anno	Bari	Barletta-Andria-Trani	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto
2018	42,40	49,00	43,00	48,53	46,01	48,91
2019	40,65	49,23	43,62	48,57	47,19	48,88
2020	41,66	52,11	47,12	48,18	48,37	49,91
2021	42,93	48,19	43,48	46,80	44,48	48,80
2022	41,93	46,63	35,11	46,65	43,55	48,25
2023	38,75	47,63	37,36	44,54	41,81	49,81
2024	37,67	51,14	41,63	43,39	42,16	54,35

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

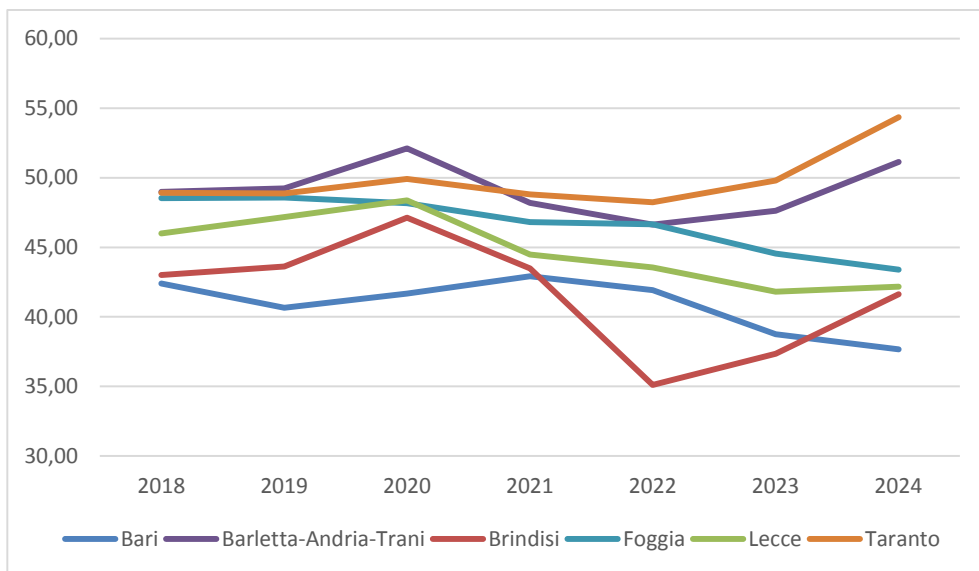


Figura 42 - Tasso di inattività per province pugliesi. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di inattività maschile nel periodo Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 mostra un andamento differente per territorio. I valori più elevati sono registrati nel Mezzogiorno (29,23%-31,18%), seguito dalla Puglia (27,05%-30,18%) e dall'Italia (23,88%-24,46%). Le variazioni percentuali tendenziali per Puglia e Mezzogiorno evidenziano un calo iniziale nel II trimestre del 2024, un aumento nel III e IV trimestre del 2024, e un successivo calo nel 2025. L'Italia, dopo lievi incrementi nel 2024, registra riduzioni nel 2025.

Tabella 75 - Tasso di inattività maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	27,27	↓ -2,11	30,68	↓ -0,29	24,32	↑ +0,19
2024-Q3	30,18	↑ +1,92	31,18	↑ +1,06	24,40	↑ +0,14
2024-Q4	29,91	↑ +1,12	30,47	↑ +0,54	24,46	↑ +0,48
2025-Q1	28,26	↓ -1,15	29,97	↓ -0,95	24,01	↓ -0,30
2025-Q2	27,05	↓ -0,22	29,23	↓ -1,45	23,88	↓ -0,44

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

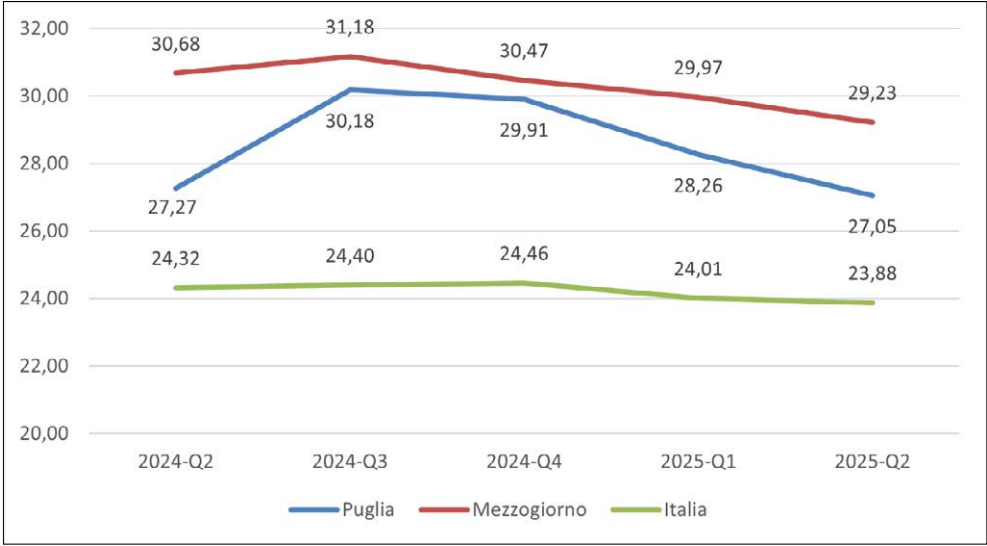


Figura 43 - Tasso di inattività maschile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Anche nei dati relativi agli anni tra il 2019 e il 2024 il Mezzogiorno mostra costantemente i tassi di inattività maschile più elevati, seguito dalla Puglia e poi dall'Italia. Tutti gli ambiti territoriali hanno raggiunto un picco nel 2020 (Puglia: 32,30%, Mezzogiorno: 34,32%, Italia: 27,05%), seguito da una riduzione fino al 2023 e da un lieve incremento nel 2024. Le variazioni percentuali annuali evidenziano fluttuazioni, con le maggiori crescite concentrate nel 2020 per tutte le aree geografiche.

Tabella 76 - Tasso di inattività maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	30,75	↓ -0,87	32,15	↑ +0,10	25,07	↑ +0,09
2020	32,30	↑ +1,55	34,32	↑ +2,17	27,05	↑ +1,98
2021	31,26	↓ -1,04	32,97	↓ -1,35	26,39	↓ -0,66
2022	29,13	↓ -2,14	32,07	↓ -0,90	25,37	↓ -1,02
2023	28,87	↓ -0,26	30,62	↓ -1,45	24,32	↓ -1,05
2024	29,19	↑ +0,32	30,81	↑ +0,20	24,37	↑ +0,05

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

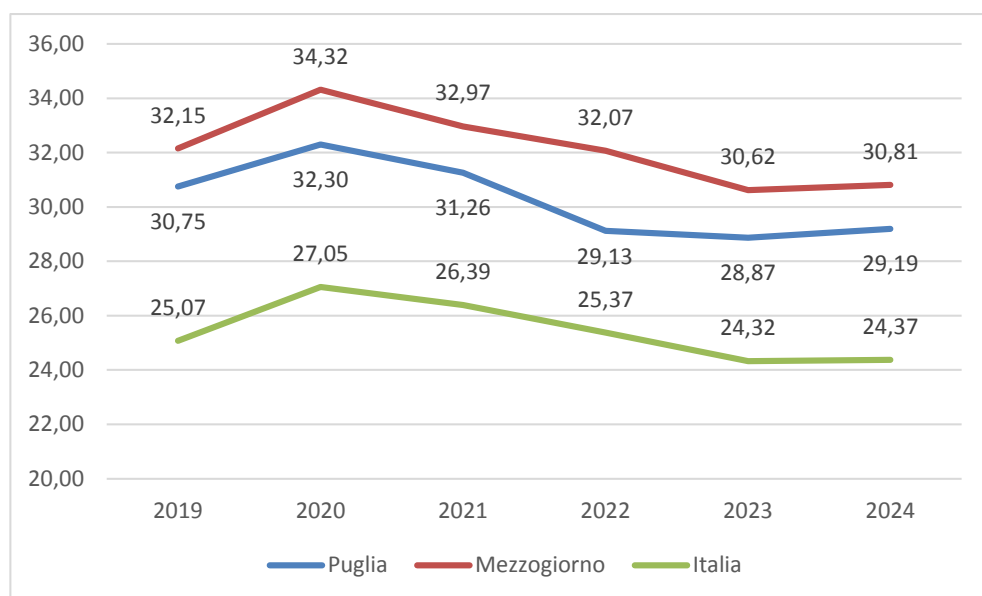


Figura 44 - Tasso di inattività maschile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Il tasso di inattività femminile, rilevato trimestralmente dal II trimestre del 2024 al II trimestre del 2025, presenta valori assoluti significativamente maggiori in Puglia e Mezzogiorno rispetto all'Italia. In Puglia il tasso oscilla tra 56,22% (2025-Q1) e 59,81% (2024-Q3), nel Mezzogiorno tra 55,95% (2025-Q2) e 58,23% (2024-Q3), mentre in Italia si attesta tra 41,73% (2025-Q2) e 42,90% (2024-Q3). Le variazioni percentuali tendenziali sono prevalentemente positive per la Puglia (eccetto il II trimestre del 2025), mentre per il Mezzogiorno e l'Italia si hanno aumenti solo nel III e IV trimestre del 2024 e riduzioni negli altri trimestri considerati.

Tabella 77 - Tasso di inattività femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Periodo	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale	Valore %	Var. tendenziale
2024-Q2	56,86	↑ +2,54	56,24	↓ -1,10	42,03	↓ -0,49
2024-Q3	59,81	↑ +3,27	58,23	↑ +1,16	42,90	↑ +0,14
2024-Q4	58,08	↑ +0,12	57,10	↑ +1,48	42,80	↑ +1,35
2025-Q1	56,22	↑ +0,26	56,03	↓ -0,04	41,76	↓ -0,30
2025-Q2	56,74	↓ -0,12	55,95	↓ -0,28	41,73	↓ -0,30

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

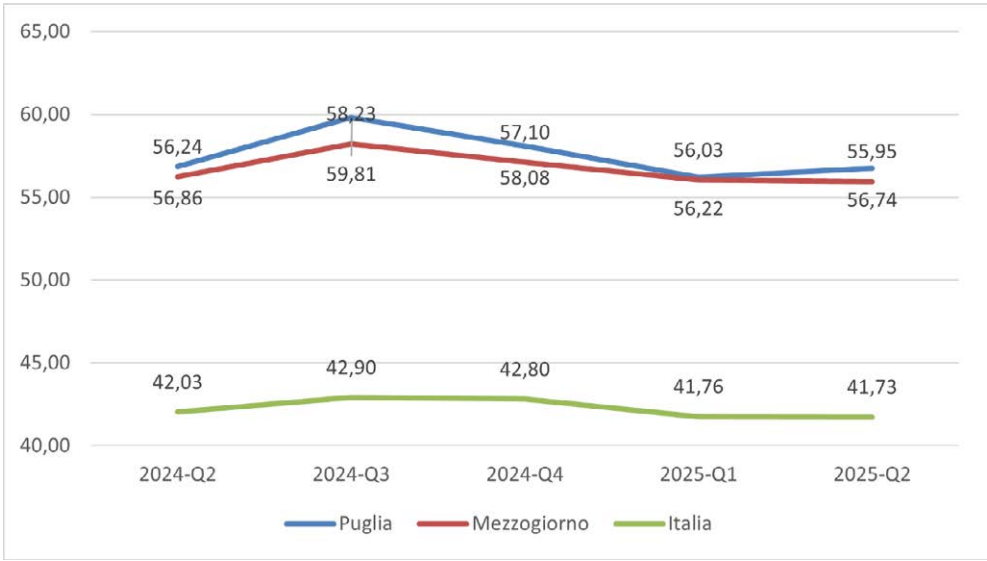


Figura 45 - Tasso di inattività femminile per territorio. Il trimestre 2024 – Il trimestre 2025 (in percentuali)

Negli anni tra il 2019 e il 2024, Puglia e Mezzogiorno mostrano tassi di inattività femminile costantemente superiori rispetto all'Italia. Tutti gli ambiti territoriali hanno registrato un picco nel 2020 (Puglia: 60,87%, Mezzogiorno: 60,69%, Italia: 45,85%), seguito da una tendenza decrescente fino al 2023. Le variazioni percentuali annuali sono state negative tra il 2021 e il 2023, mentre nel 2024 tutti i territori evidenziano un incremento del tasso rispetto all'anno precedente, con la Puglia che registra l'aumento percentuale maggiore (+1,61 p.p.).

Tabella 78 - Tasso di inattività femminile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	59,90	↑ +0,41	58,46	↑ +0,08	43,48	↓ -0,29
2020	60,87	↑ +0,98	60,69	↑ +2,22	45,85	↑ +2,37
2021	58,99	↓ -1,88	59,20	↓ -1,48	44,61	↓ -1,24
2022	58,02	↓ -0,97	58,51	↓ -0,70	43,55	↓ -1,06
2023	56,07	↓ -1,95	56,75	↓ -1,76	42,35	↓ -1,20
2024	57,68	↑ +1,61	56,91	↑ +0,16	42,45	↑ +0,10

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

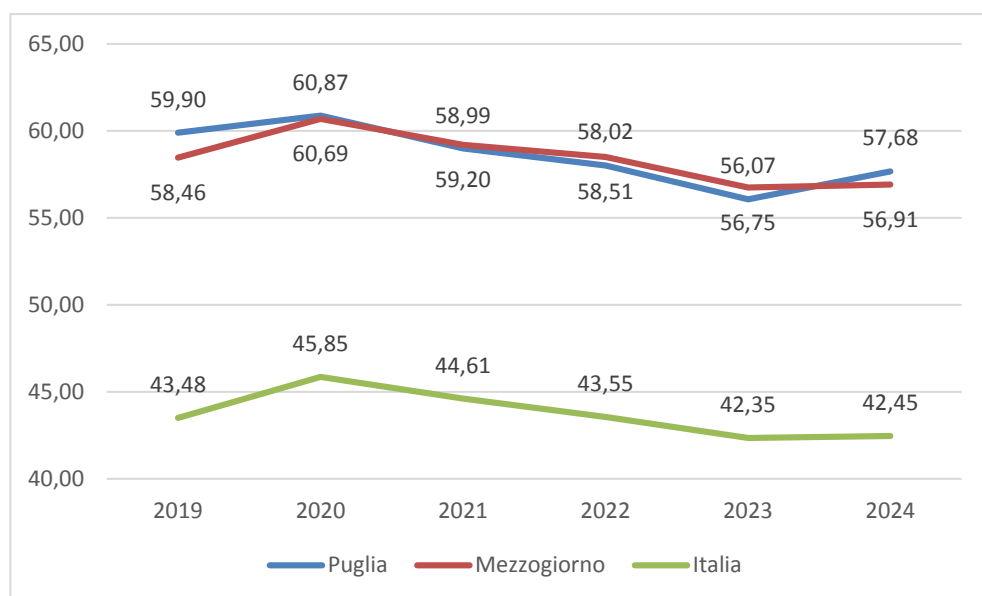


Figura 46 - Tasso di inattività femminile per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Dal confronto dei tassi di inattività trimestrale rilevati per genere nel periodo Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 per la Puglia, emerge che il tasso maschile oscilla tra un minimo del 27,05% (2025-Q2) e un massimo del 30,18% (2024-Q3). Per le donne, il valore minimo è 56,22% (2025-Q1) e il massimo è 59,81% (2024-Q3). Il tasso femminile si mantiene costantemente più elevato di quello maschile. Il gap Maschi-Femmine è sempre negativo e varia tra -29,69 p.p. (2025-Q2) e -27,96 p.p. (2025-Q1).

Tabella 79 - Tasso di inattività per genere e gap. Puglia. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in percentuali)

Puglia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	27,27	30,18	29,91	28,26	27,05
Femmine	56,86	59,81	58,08	56,22	56,74
Gap M-F	-29,59	-29,63	-28,17	-27,96	-29,69

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

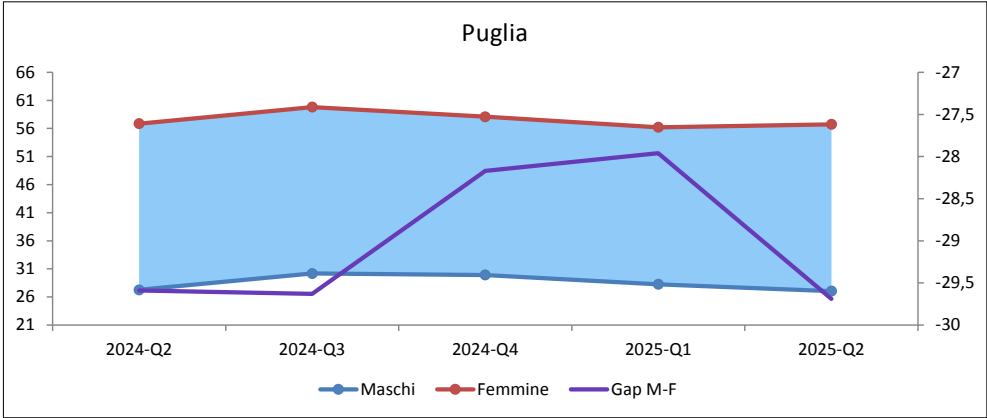


Figura 47 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in percentuali)

I dati relativi agli anni 2018-2024 per la Puglia mostrano che il tasso maschile varia tra un minimo del 28,87% (2023) e un massimo del 32,3% (2020), con una tendenza decrescente dal 2020 al 2023, seguita da un aumento nel 2024. Il tasso femminile è costantemente superiore, oscillando tra 56,07% (2023) e 60,87% (2020), con un andamento simile al tasso maschile per il periodo 2020-2024. Il gap Maschi-Femmine è costantemente negativo e varia tra -27,2 p.p. (2023) e -29,15 p.p. (2019), indicando una maggiore inattività femminile in ogni anno osservato.

Tabella 80 - Tasso di inattività per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	31,62	30,75	32,3	31,26	29,13	28,87	29,19
Femmine	59,49	59,9	60,87	58,99	58,02	56,07	57,68
Gap M-F	-27,87	-29,15	-28,57	-27,73	-28,89	-27,2	-28,49

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

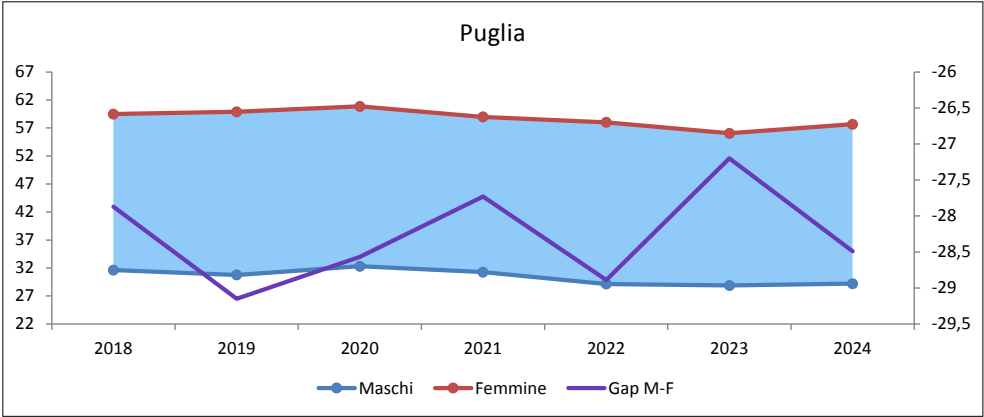


Figura 48 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, il tasso di inattività trimestrale maschile varia da 29,23% (2025-Q2) a 31,18% (2024-Q3), mostrando una tendenza decrescente dopo il picco. Per le donne, l'indicatore si attesta tra 55,95% (2025-Q2) e 58,23% (2024-Q3), con un andamento decrescente dopo il III trimestre del 2024. Il divario Maschi-Femmine (M-F) oscilla tra -25,56 e -27,05 punti percentuali, con il valore minimo (più negativo) registrato nel III trimestre del 2024; il gap indica una persistente differenza in cui il tasso di inattività femminile supera quello maschile.

Tabella 81 - Tasso di inattività per genere e gap. Mezzogiorno. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in percentuali)

Mezzogiorno	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	30,68	31,18	30,47	29,97	29,23
Femmine	56,24	58,23	57,1	56,03	55,95
Gap M-F	-25,56	-27,05	-26,63	-26,06	-26,72

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

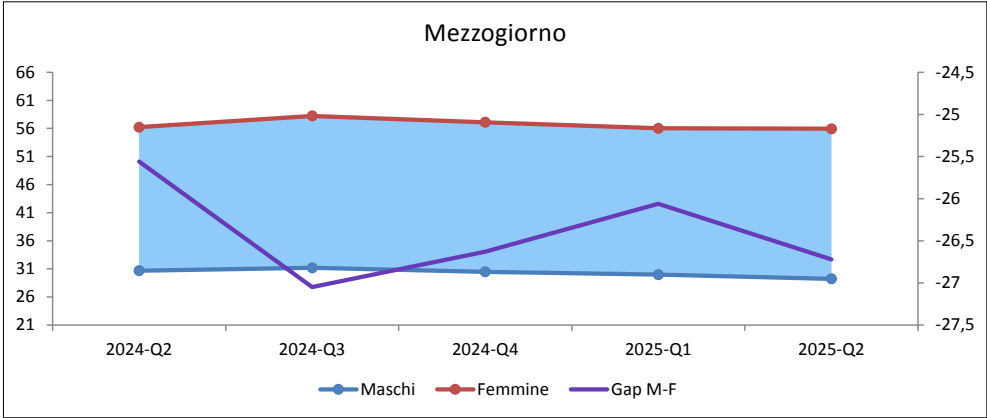


Figura 49 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in percentuali)

Tra il 2018 e il 2024, il tasso di inattività nel Mezzogiorno presenta un andamento simile per genere. Sia per uomini (intervallo: 30,62%-34,32%), che per donne (intervallo: 56,75%-60,69%), si osserva un picco nel 2020 (uomini: 34,32%; donne: 60,69%), seguito da una diminuzione fino al 2023 e un leggero aumento nel 2024. Il gap M-F è costantemente negativo, indicando un tasso di inattività femminile superiore. Esso varia in un intervallo ristretto, da -26,10 p.p. (2024) a -26,44 p.p. (2022), mantenendosi sostanzialmente stabile nel periodo analizzato.

Tabella 82 - Tasso di inattività per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	32,06	32,15	34,32	32,97	32,07	30,62	30,81
Femmine	58,39	58,46	60,69	59,2	58,51	56,75	56,91
Gap M-F	-26,33	-26,31	-26,37	-26,23	-26,44	-26,13	-26,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

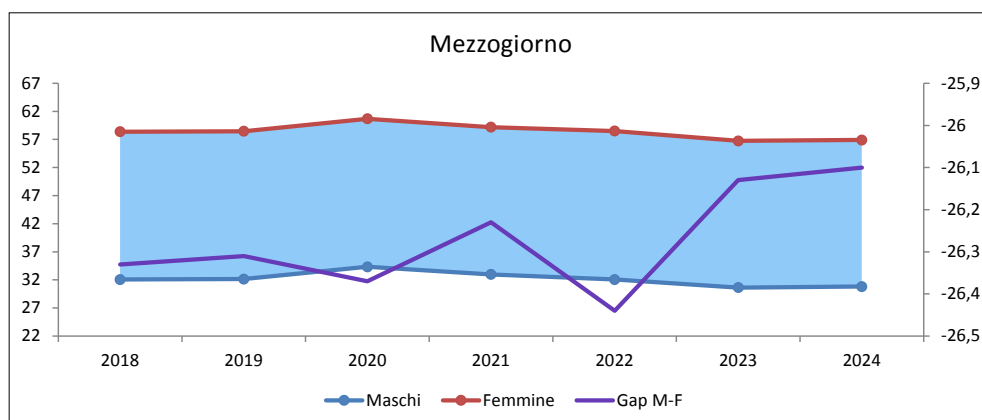


Figura 50 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei dati trimestrali nazionali rilevati nel periodo II trimestre 2024 - II trimestre 2025, il tasso di inattività maschile oscilla tra un minimo di 23,88% (2025-Q2) e un massimo di 24,46% (2024-Q4), mostrando una lieve fluttuazione. Il tasso femminile varia tra 41,73% (2025-Q2) e 42,90% (2024-Q3), con un picco trimestrale nel III trimestre del 2024 seguito da un decremento. Il Gap M-F è costantemente negativo, variando tra -17,71 e -18,50 punti percentuali; questo valore indica un tasso di inattività femminile sistematicamente più elevato rispetto a quello maschile.

Tabella 83 - Tasso di inattività per genere e gap. Italia. Il trimestre 2024 - II trimestre 2025 (in percentuali)

Italia	2024-Q2	2024-Q3	2024-Q4	2025-Q1	2025-Q2
Maschi	24,32	24,4	24,46	24,01	23,88
Femmine	42,03	42,9	42,8	41,76	41,73
Gap M-F	-17,71	-18,5	-18,34	-17,75	-17,85

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

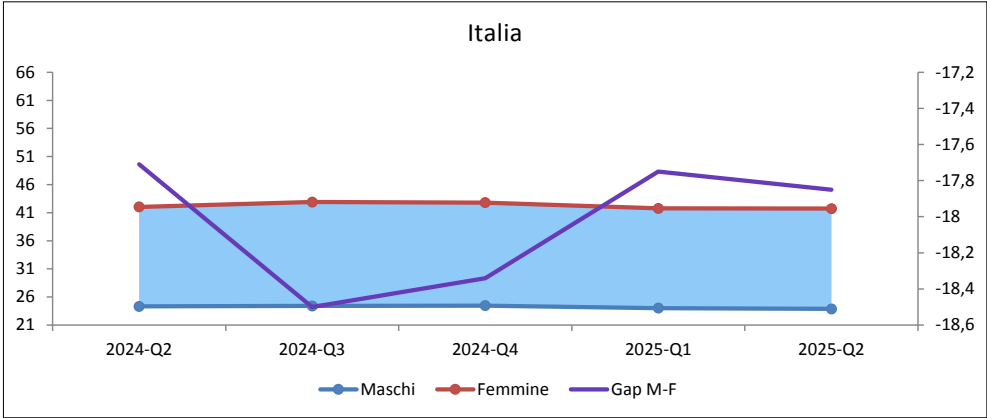


Figura 51 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Il trimestre 2024 - Il trimestre 2025 (in percentuali)

Il tasso di inattività in Italia, dal 2018 al 2024, evidenzia una costante disparità di genere. I tassi femminili si sono mantenuti stabilmente superiori a quelli maschili, con un intervallo per le donne tra il 42,35% (2023) e il 45,85% (2020) e per gli uomini tra il 24,32% (2023) e il 27,05% (2020). Un picco congiunto si osserva nel 2020 per entrambi i generi. La differenza Maschi-Femmine, costantemente negativa, varia tra -18,03 p.p. (2023) e -18,80 p.p. (2020) e presenta una lieve riduzione negli anni 2023 e 2024.

Tabella 84 - Tasso di inattività per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	24,99	25,07	27,05	26,39	25,37	24,32	24,37
Femmine	43,78	43,48	45,85	44,61	43,55	42,35	42,45
Gap M-F	-18,79	-18,41	-18,8	-18,22	-18,18	-18,03	-18,08

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

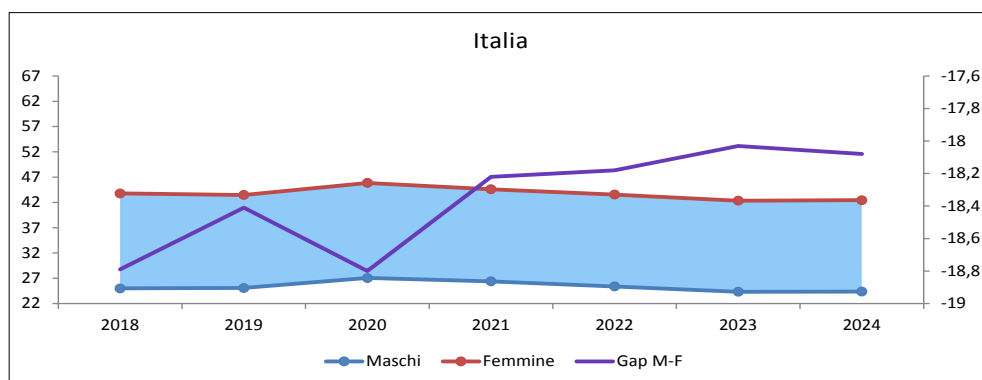


Figura 52 - Tasso di inattività per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

2.10 I giovani NEET di 15-34 anni

L'indicatore Giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) indica il numero di giovani appartenenti alla classe di età 15-34 anni che non lavorano e non frequentano alcun corso d'istruzione o formazione.

Nei dati relativi agli anni 2019-2024, tutti gli ambiti territoriali raggiungono il picco nel 2020 (Puglia: 292 mila; Mezzogiorno: 1.645 mila; Italia: 3.083 mila), seguito da un calo marcato. La Puglia registra una diminuzione del 14,14% nel 2023, per poi risalire dell'1,87% nel 2024 a 214 mila unità. Il Mezzogiorno e l'Italia presentano un andamento decrescente dal 2021 al 2024, con i valori più bassi nel 2024 (Mezzogiorno: 1.156 mila; Italia: 2.079 mila). La variazione percentuale annuale più alta è del +7,22% per l'Italia nel 2020, mentre quella più bassa è del -15,31% sempre per l'Italia nel 2022.

Tabella 85 - Giovani NEET di 15-34 anni per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	288	↓ -2,74%	1.628	↓ -3,67%	2.875	↓ -4,51%
2020	292	↑ +1,31%	1.645	↑ +1,07%	3.083	↑ +7,22%
2021	282	↓ -3,46%	1.546	↓ -6,03%	2.939	↓ -4,69%
2022	245	↓ -13,13%	1.347	↓ -12,86%	2.489	↓ -15,31%
2023	210	↓ -14,14%	1.210	↓ -10,23%	2.153	↓ -13,50%
2024	214	↑ +1,87%	1.156	↓ -4,43%	2.079	↓ -3,44%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.11 Gli occupati a tempo parziale

Segue un'analisi sul numero di occupati a tempo parziale, dipendenti e indipendenti, nella fascia di età 15-89 anni (in migliaia) per genere e territorio (Puglia, Mezzogiorno, Italia), su base annuale.

Nel periodo 2019-2024, gli uomini occupati a tempo parziale dipendenti mostrano un calo complessivo in tutte le aree. La Puglia registra un picco di 68,20 mila nel 2021, seguito da una riduzione a 50,25 mila nel 2024, con la variazione annuale più negativa nel 2024 (-14,22%). Anche il Mezzogiorno raggiunge il massimo nel 2021 (340,60 mila), concludendo a 284,46 mila con un -10,90% nel 2024. Per l'Italia si osserva una riduzione iniziale da 854,78 mila nel 2019 a 812,14 mila nel 2020 (-4,99%), seguita da una ripresa nel 2021 (+1,26%) e un decremento negli anni successivi fino a 736,85 mila nel 2024.

Tabella 86 – Uomini occupati a tempo parziale dipendenti per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	56,03	↓ -14,11%	331,73	↑ +4,72%	854,78	↑ +4,71%
2020	60,32	↑ +7,66%	324,94	↓ -2,05%	812,14	↓ -4,99%
2021	68,20	↑ +13,06%	340,60	↑ +4,82%	822,39	↑ +1,26%
2022	64,09	↓ -6,02%	329,21	↓ -3,34%	800,04	↓ -2,72%
2023	58,58	↓ -8,59%	319,27	↓ -3,02%	786,89	↓ -1,64%
2024	50,25	↓ -14,22%	284,46	↓ -10,90%	736,85	↓ -6,36%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Tra il 2019 e il 2024, la Puglia registra il valore minimo di 112,78 mila donne occupate dipendenti a tempo parziale nel 2020 (-6,70% rispetto al 2019) e il massimo di 127,07 mila nel 2021 (+12,67%). Il Mezzogiorno

no raggiunge il minimo di 584,94 mila nel 2020 (-7,36%) e il massimo di 631,37 mila nel 2019. L'Italia ha un minimo di 2.594,05 mila nel 2021 e un massimo di 2.790,41 mila nel 2019. Tutte le aree geografiche evidenziano una diminuzione significativa nel 2020, con Puglia e Mezzogiorno che vedono il loro minimo assoluto in quell'anno.

Tabella 87 – Donne occupate a tempo parziale dipendenti per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	120,88	↓ -0,30%	631,37	↑ +3,52%	2.790,41	↑ +2,92%
2020	112,78	↓ -6,70%	584,94	↓ -7,36%	2.616,61	↓ -6,23%
2021	127,07	↑ +12,67%	607,00	↑ +3,77%	2.594,05	↓ -0,86%
2022	121,22	↓ -4,61%	606,35	↓ -0,11%	2.697,36	↑ +3,98%
2023	121,72	↑ +0,41%	610,81	↑ +0,74%	2.715,07	↑ +0,66%
2024	123,75	↑ +1,66%	595,41	↓ -2,52%	2.626,67	↓ -3,26%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

In Puglia, dal 2019 al 2024, gli occupati oscillano tra un minimo di 13,17 mila (2022) e un massimo di 17,03 mila (2023), con la massima variazione annuale positiva del +29,27% nel 2023. Per il Mezzogiorno, i valori variano da 73,11 mila (2020) a 92.17 mila (2021), con un picco di crescita del +26,07% nel 2021. A livello nazionale, il valore oscilla tra 292,88 mila (2020) e 366,89 mila (2021), con la massima crescita del +25,27% nel 2021. Tutte le aree presentano un calo nel 2020 e nel 2022, un aumento nel 2021 e nel 2023, e un calo nel 2024.

Tabella 88 - Uomini occupati a tempo parziale indipendenti per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	15,45	↑ +48,30%	74,15	↓ -2,57%	313,11	↑ +1,86%
2020	13,72	↓ -11,18%	73,11	↓ -1,40%	292,88	↓ -6,46%
2021	15,21	↑ +10,85%	92,17	↑ +26,07%	366,89	↑ +25,27%
2022	13,17	↓ -13,38%	75,93	↓ -17,62%	304,92	↓ -16,89%
2023	17,03	↑ +29,27%	77,50	↑ +2,06%	307,49	↑ +0,84%
2024	15,69	↓ -7,89%	76,65	↓ -1,09%	298,93	↓ -2,78%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

In Puglia, tra il 2019 e il 2024, i valori assoluti delle donne occupate a tempo parziale indipendenti oscillano da un minimo di 14,34 mila (2024) a un massimo di 20,49 mila (2022). La variazione percentuale annuale più marcata è un decremento del 25,21% nel 2024 e un incremento del 17,76% nel 2022. Il Mezzogiorno presenta un intervallo tra 85,87 mila (2020) e 105,39 mila (2023), con la maggiore crescita del 18,58% nel 2021. A livello nazionale, i valori sono superiori, con un minimo di 391,72 mila (2020) e un massimo di 428,55 mila (2023). Il calo percentuale più rilevante si osserva nel 2020 (-7,96%).

Tabella 89 - Donne occupate a tempo parziale indipendenti per territorio. Anni 2019-2024 (in migliaia e percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale	Valore assoluto	Var. % annuale
2019	17,73	↑ +11,86%	87,11	↓ -4,67%	425,58	↑ +1,56%
2020	16,93	↓ -4,51%	85,87	↓ -1,42%	391,72	↓ -7,96%
2021	17,40	↑ +2,75%	101,83	↑ +18,58%	411,02	↑ +4,93%
2022	20,49	↑ +17,76%	99,80	↓ -1,99%	401,12	↓ -2,41%
2023	19,17	↓ -6,45%	105,39	↑ +5,61%	428,55	↑ +6,84%
2024	14,34	↓ -25,21%	96,70	↓ -8,25%	419,40	↓ -2,14%

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

2.12 La percentuale tempo determinato sul totale di occupati

Di seguito sono presentati i dati sulla percentuale di persone di 15-89 anni occupate a tempo determinato sul totale della popolazione occupata nella stessa fascia d'età, per genere e territorio (Puglia, Mezzogiorno, Italia), su base annuale.

Nel periodo 2019-2024, tutti i territori presentano un andamento generale decrescente, con fluttuazioni intermedie. In Puglia si passa dal 5,55% nel 2019 al 4,79% nel 2024, nel Mezzogiorno dal 5,72% al 4,88%, in Italia dal 4,44% al 3,68%. Per tutte le aree si osserva una riduzione della percentuale tra il 2019 e il 2020, seguita da un aumento nel 2021 e una diminuzione negli anni successivi fino al 2024.

Tabella 90 – Percentuale di uomini occupati a tempo determinato sul totale degli occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	5,55	↓ -0,07	5,72	↑ +0,36	4,44	↑ +0,05
2020	5,38	↓ -0,17	5,17	↓ -0,55	3,98	↓ -0,45
2021	6,14	↑ +0,76	5,87	↑ +0,70	4,25	↑ +0,27
2022	5,45	↓ -0,69	5,77	↓ -0,11	4,26	↑ +0,01
2023	5,03	↓ -0,42	5,32	↓ -0,44	4,03	↓ -0,23
2024	4,79	↓ -0,23	4,88	↓ -0,44	3,68	↓ -0,35

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

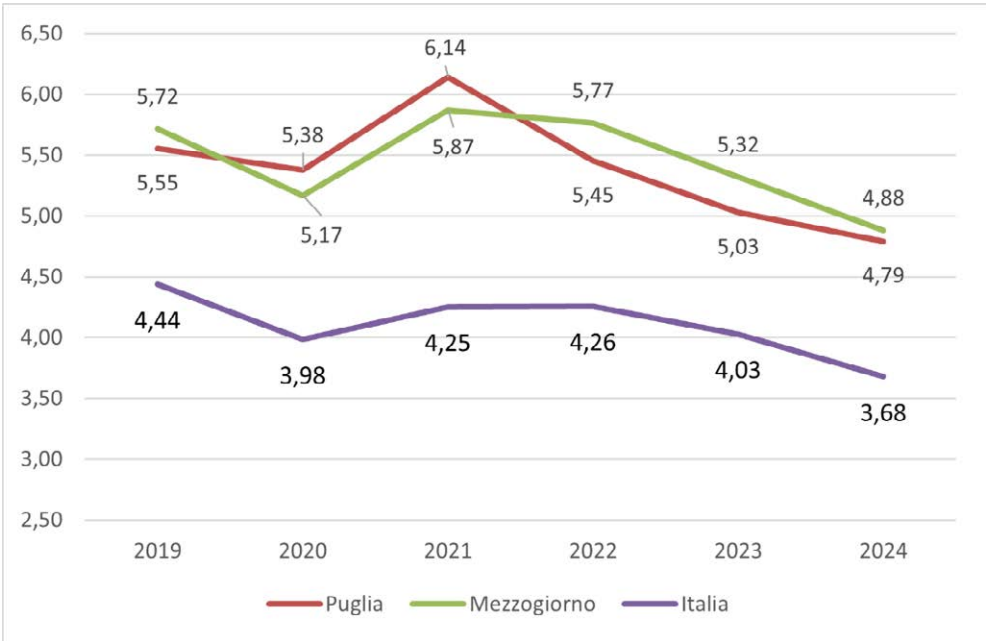


Figura 53 - Percentuale di uomini occupati a tempo determinato sul totale degli occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Dai dati sulla percentuale di donne occupate a tempo determinato sul totale degli occupati nel periodo 2019-2024, emerge che l'Italia registra costantemente i valori più bassi, con un range dal 4,52% (2020) al 5,36% (2022). Puglia e Mezzogiorno evidenziano percentuali superiori e simili tra loro, con un picco per entrambe nel 2022 (circa

7,3%). Tutte le aree geografiche mostrano un minimo nel 2020 e un massimo nel 2022. Le variazioni annuali, espresse in punti percentuali, indicano cali nel 2020, aumenti nel biennio 2021-2022 e successive diminuzioni negli anni 2023 e 2024. Le variazioni più marcate si osservano in Puglia nel 2019 (-1,05 p.p.) e nel 2021 (+1,04 p.p.).

Tabella 91 - Percentuale di donne occupate a tempo determinato sul totale degli occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Anno	Puglia		Mezzogiorno		Italia	
	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale	Valore %	Var. annuale
2019	6,59	↓ -1,05	6,68	↑ +0,08	5,08	↓ -0,09
2020	6,25	↓ -0,33	6,15	↓ -0,53	4,52	↓ -0,56
2021	7,29	↑ +1,04	7,08	↑ +0,93	5,10	↑ +0,58
2022	7,37	↑ +0,08	7,30	↑ +0,23	5,36	↑ +0,26
2023	7,02	↓ -0,35	7,02	↓ -0,28	5,17	↓ -0,19
2024	6,84	↓ -0,18	6,57	↓ -0,45	4,77	↓ -0,40

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

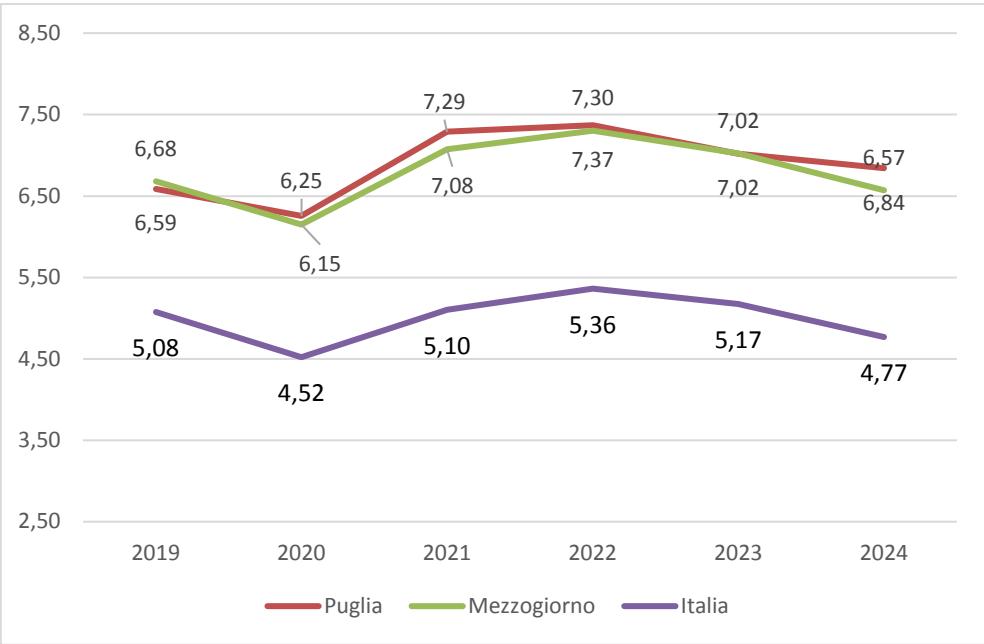


Figura 54 - Percentuale di donne occupate a tempo determinato sul totale degli occupati per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

2.13 Sintesi conclusiva

Il capitolo 2 del documento analizza i dati ISTAT sulle forze di lavoro, confrontando l'andamento del mercato del lavoro tra Puglia, Mezzogiorno e Italia nel periodo compreso tra il 2018 e il 2025. L'analisi delle principali dinamiche del mercato del lavoro negli anni considerati mette in evidenza sia gli effetti congiunturali legati alla crisi pandemica sia le successive fasi di recupero. I principali indicatori presi in esame mostrano, infatti, una brusca contrazione nel 2020, comune a tutte le ripartizioni territoriali, seguita da una progressiva ripresa a partire dal 2021, con un rafforzamento particolarmente marcato nel biennio 2022–2023.

Nel confronto territoriale emerge con chiarezza la persistenza di divari strutturali tra l'Italia nel suo complesso, il Mezzogiorno e la Puglia. Quest'ultima si colloca stabilmente su valori intermedi, evidenziando performance migliori rispetto alla media del Mezzogiorno ma ancora distanti dai livelli nazionali. Tale andamento segnala una capacità di recupero significativa, che tuttavia non risulta sufficiente a colmare il divario territoriale preesistente.

L'analisi per genere evidenzia differenze persistenti nella partecipazione al mercato del lavoro. I tassi di occupazione maschili risultano sistematicamente più elevati rispetto a quelli femminili in tutte le ripartizioni territoriali e lungo l'intero periodo osservato. Sebbene la fase di ripresa successiva alla crisi pandemica abbia interessato entrambi i generi, il recupero appare più contenuto per la componente femminile, contribuendo al mantenimento di un significativo disparità di genere, particolarmente marcato nelle regioni del Mezzogiorno e, seppure in misura minore, anche in Puglia.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali risultanze.

1. Occupazione e settori lavorativi:

- tassi di occupazione (15-64 anni): la Puglia ha un tasso di occupazione 15-64 anni nel 2024 pari al 51,2% a fronte del 49,3% del Mezzogiorno e del 62,2% dell'Italia. In tutti i territori considerati fra il 2019 e 2024, esclusa la contrazione del 2020, si è osservata una crescita costante fino al 2024;
- settori predominanti: nel II trimestre del 2025, il settore "Altre attività dei servizi" ha la maggiore incidenza in tutti i territori (Puglia

47%, Mezzogiorno 50%, Italia 49%). Seguono il commercio/ristorazione e l'industria. La Puglia spicca per una quota più elevata in agricoltura (9%) rispetto alla media nazionale (3%);

- dinamiche provinciali: in Puglia, la provincia di Bari mantiene costantemente il tasso di occupazione più elevato, raggiungendo il picco del 58,75% nel 2024. Al contrario, Taranto ha mostrato un andamento complessivamente decrescente dal 2019 al 2024.

2. Disoccupazione e NEET:

- tasso di disoccupazione: la Puglia nel 2024 ha un tasso di disoccupazione del 9,5% inferiore al 12,1% del Mezzogiorno ma superiore al dato nazionale del 6,7%. Il Mezzogiorno registra i tassi più alti (picco del 12,9% nel I trimestre 2025), mentre l'Italia i più bassi. La tendenza generale tra il 2019 e il 2024 è decrescente per tutte le aree;
- focus province: Foggia registra i valori di disoccupazione più elevati (fino al 25,34% nel 2020), mentre Bari presenta i tassi più bassi;
- giovani NEET (15-34 anni): Dopo un picco nel 2020, il numero di giovani che non studiano e non lavorano è diminuito drasticamente. Nel 2024, la Puglia conta 214 mila NEET, un valore significativamente inferiore rispetto ai 292 mila del 2020.

In relazione al divario di genere, i dati evidenziano una persistente disparità tra uomini e donne in tutti gli indicatori:

- occupazione: il tasso maschile in Italia è pari al 71%, mentre quello femminile si attesta al 54%. In Puglia, il tasso maschile è del 64,9% il tasso femminile è sensibilmente più basso, pari al 37,6%, con un divario di 27,3 punti percentuali;
- inattività: il tasso di inattività femminile è sistematicamente più elevato di quello maschile. Nel 2024, in Puglia, quello maschile è pari al 29,2% a fronte del 56,4% femminile con un gap pari al 27,2 punti percentuali;

3. Qualità del lavoro e forze di lavoro:

- lavoro a tempo determinato: la percentuale di occupati con contratto a termine è in calo generale dal 2019. In Puglia, nel 2024, riguarda il 4,79% degli uomini e il 6,84% delle donne.
- lavoro irregolare: tra il 2017 e il 2022, si è registrata una diminuzione complessiva degli occupati non regolari, specialmente in agricoltura e nei servizi;

- forze di lavoro: dopo il calo dovuto alla pandemia nel 2020, l'Italia ha mostrato una ripresa continua, mentre la Puglia ha raggiunto il suo valore massimo nel 2023, segnando una lieve flessione nel 2024.

L'analisi dei risultati evidenzia un mercato del lavoro in fase di consolidamento nel periodo post-pandemico, sebbene permangano elementi di fragilità sia sotto il profilo territoriale sia in relazione alle disuguaglianze di genere. Il quadro informativo costituisce un supporto conoscitivo per l'interpretazione delle dinamiche socio-economiche regionali e per la definizione di interventi di policy orientati al rafforzamento dell'occupazione e alla riduzione dei divari territoriali e di genere.

3. Il benessere e la sostenibilità per genere attraverso gli indicatori BES e SDGs ONU 2030

Di seguito verranno esaminati gli indicatori correlati al mondo del lavoro e ricavati da due banche dati molto rilevanti: gli indicatori del progetto per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES) e del Rapporto SDGs. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia, pubblicati entrambi da Istat e relativi a diversi domini: Lavoro, Innovazione, ricerca e creatività, Istruzione e Salute. L'analisi degli indicatori è svolta in questo caso anche per genere oltre che nel tempo e per Puglia, Mezzogiorno e Italia.

3.1 Lavoro

L'analisi degli indicatori BES relativi al dominio Lavoro, letti in un'ottica di genere e in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, consente di delineare un quadro informativo articolato delle condizioni occupazionali e del loro contributo al benessere individuale e collettivo. L'analisi degli indicatori fornisce una panoramica multidimensionale del mercato del lavoro. A livello di partecipazione, si considerano il tasso di occupazione e quello di mancata partecipazione al lavoro. La stabilità occupazionale è misurata dalle trasformazioni da lavori instabili a stabili e dal tasso di occupati in lavori a termine da almeno cinque anni; la qualità dell'occupazione dalla percentuale di dipendenti con bassa paga, l'incidenza della sovraistruzione e la prevalenza del part-time involontario. Le condizioni di lavoro sono monitorate dal tasso di infortuni mortali e con inabilità permanente. La dimensione soggettiva è misurata dalla soddisfazione per il lavoro svolto e dalla percezione di insicurezza.

3.1.1 Tasso di occupazione (20-64 anni)

Il **Tasso di occupazione (20-64 anni)** è l'indicatore BES (Benessere Equo e Sostenibile) e SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) che rappresenta la percentuale di occupati nella fascia d'età 20-64 anni sull'intera popolazione della stessa classe d'età.

Il tasso di occupazione in Puglia mostra una tendenza crescente dal 2018 al 2024. Il tasso maschile è aumentato dal 63,6% (2018) al 70,3% (2024), con un decremento nel 2020 (64,0%). Analogamente, il tasso femminile è cresciuto dal 35,5% (2018) al 40,5% (2024), registrando il valore minimo nel 2020 (35,1%). Il Gap Maschi-Femmine, espresso in punti percentuali, oscilla tra 28,1 (2018) e 30,7 (2022), evidenziando una persistente differenza di genere nell'indicatore per l'intero periodo analizzato.

Tabella 92 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	63,6	65	64	64,8	68,9	69,6	70,3
Femmine	35,5	35,7	35,1	36,5	38,2	40,1	40,5
Gap M-F	28,1	29,3	28,9	28,3	30,7	29,5	29,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

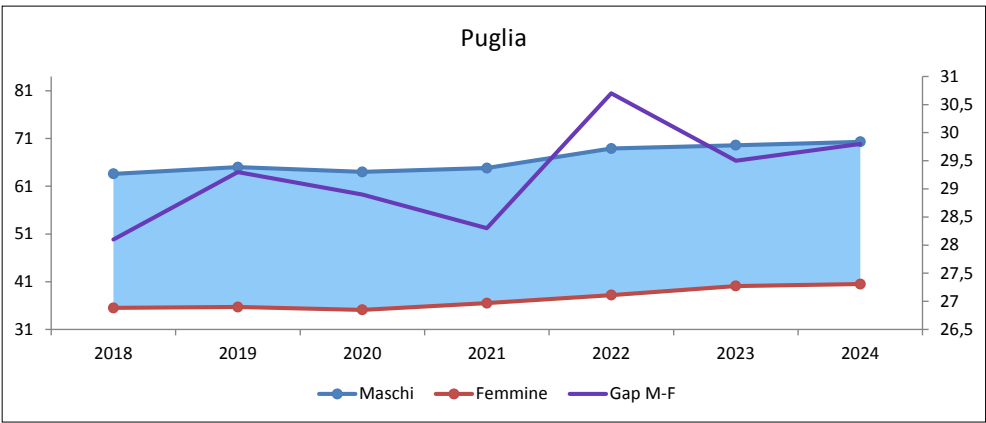


Figura 55 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore maschile nel Mezzogiorno presenta un incremento di 5,5 p.p. dal 61,2% (2018) al 66,7% (2024), con un minimo del 60,5% nel 2020. Il tasso femminile registra un aumento di 4,7 p.p. dal 35,4% (2018) al 40,1% (2024), con il valore più basso pari a 34,6% sempre nel 2020. Il divario percentuale tra maschi e femmine (Gap M-F) oscilla tra un minimo del 25,5% (2019) e un massimo del 27,1% (2022), stabilizzandosi al 26,6% negli ultimi due anni osservati.

Tabella 93 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	61,2	61,4	60,5	61,6	64,2	65,6	66,7
Femmine	35,4	35,9	34,6	35,7	37,1	39	40,1
Gap M-F	25,8	25,5	25,9	25,9	27,1	26,6	26,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

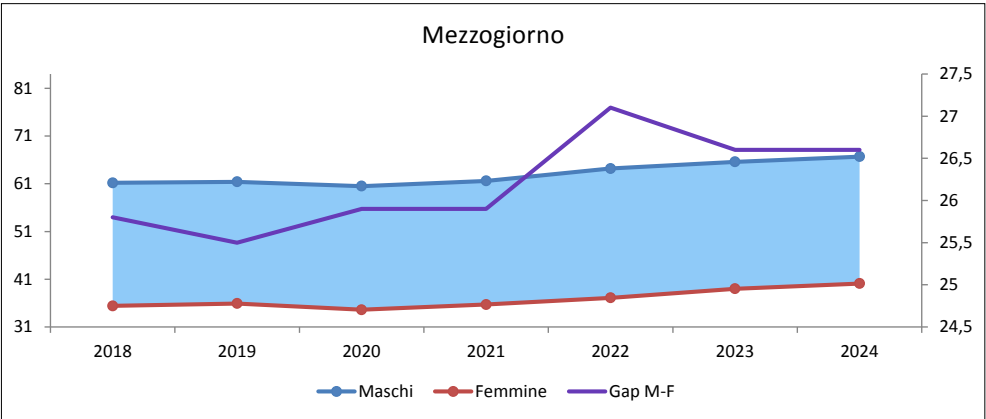


Figura 56 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di occupazione maschile in Italia evidenzia un incremento complessivo dal 72,9% (2018) al 76,8% (2024), registrando un minimo del 71,8% nel 2020. Per le donne, si osserva parimenti una crescita dal 53,2% (2018) al 57,4% (2024), con un valore minimo del 52,1% nel 2020. Il Gap Maschi-Femmine presenta una fluttuazione contenuta, oscillando tra un minimo di 19,2 punti percentuali (2021) e un massimo di 19,7 punti percentuali (2018, 2020, 2022), mantenendo una relativa stabilità.

Tabella 94 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	72,9	73,3	71,8	72,4	74,7	76	76,8
Femmine	53,2	53,9	52,1	53,2	55	56,5	57,4
Gap M-F	19,7	19,4	19,7	19,2	19,7	19,5	19,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

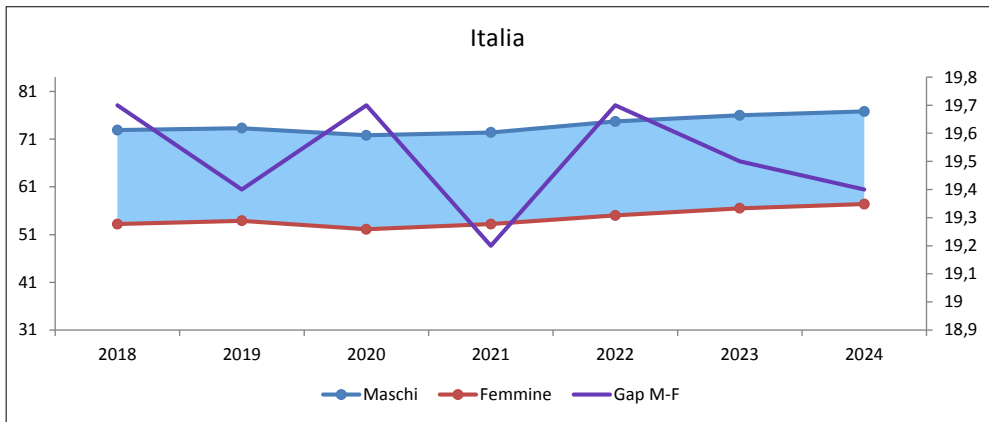


Figura 57 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di occupazione femminile mostra un andamento crescente generale per tutte le aree considerate nel periodo 2018-2024, con un comune decremento osservato nel 2020. I valori per l'Italia sono sistematicamente più elevati, con un intervallo dal 52,1% (2020) al 57,4% (2024). Puglia e Mezzogiorno presentano tassi comparabili e inferiori alla media nazionale. La Puglia registra valori tra il 35,1% (2020) e il 40,5% (2024), mentre il Mezzogiorno oscilla tra il 34,6% (2020) e il 40,1% (2024).

Tabella 95 - Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	35,5	35,7	35,1	36,5	38,2	40,1	40,5
Mezzogiorno	35,4	35,9	34,6	35,7	37,1	39	40,1
Italia	53,2	53,9	52,1	53,2	55	56,5	57,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

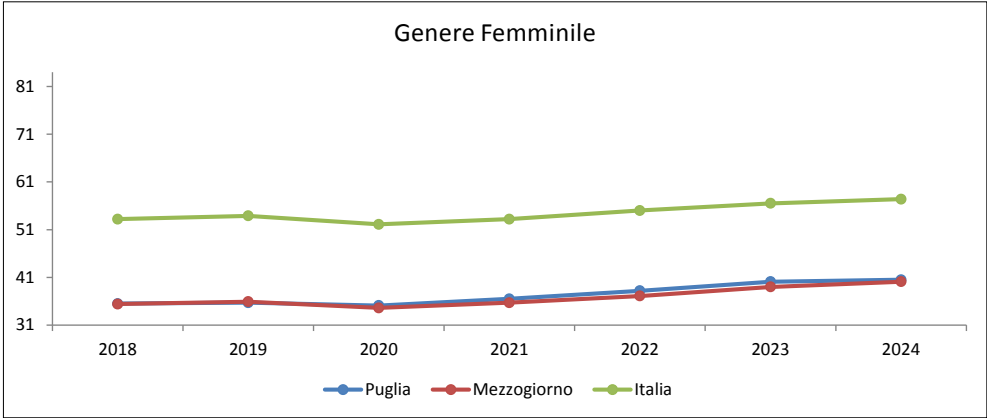


Figura 58 - Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.2 Tasso di mancata partecipazione al lavoro

Il **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** è l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) calcolato come il rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare), e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili", riferito alla popolazione tra 15 e 74 anni.

In Puglia, il tasso di mancata partecipazione al lavoro maschile decresce tra il 2018 e il 2024, passando dal 25,6% al 17,2%. Il tasso femminile, pur presentando un picco del 39,1% nel 2020, è diminuito dal 38,7% al 27,9% nello stesso periodo. I tassi femminili sono costantemente superiori a quelli maschili. Il Gap M-F, sempre negativo e variabile da un minimo di -14,1 p.p. (2019) a un massimo di -10,7 p.p. (2024), indica una riduzione del divario di genere nell'ultimo anno.

Tabella 96 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	25,6	24,4	25,2	24,9	19,8	17,8	17,2
Femmine	38,7	38,5	39,1	37,5	33,6	30,6	27,9
Gap M-F	-13,1	-14,1	-13,9	-12,6	-13,8	-12,8	-10,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

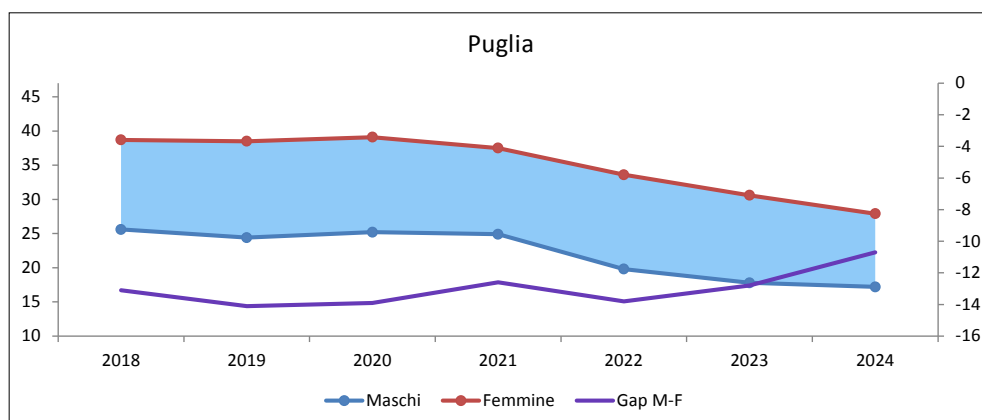


Figura 59 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro nel Mezzogiorno presenta un decremento generalizzato tra il 2018 e il 2024 per entrambi i generi. Il tasso maschile è sceso dal 29,2% al 21,5%, con una flessione più accentuata a partire dal 2021. Il tasso femminile, costantemente superiore a quello maschile, è diminuito dal 42,3% al 31,3%, registrando anch'esso una riduzione più marcata negli ultimi anni. Il divario di genere (Maschi-Femmine), negativo in tutto il periodo, mostra una tendenza complessiva alla riduzione del suo valore assoluto, passando da -13,1 punti percentuali nel 2018 a -9,8 punti percentuali nel 2024, con lievi oscillazioni iniziali.

Tabella 97 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	29,2	28,8	28,8	28,3	24,8	23,2	21,5
Femmine	42,3	41,4	41,9	40,8	37	34,9	31,3
Gap M-F	-13,1	-12,6	-13,1	-12,5	-12,2	-11,7	-9,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

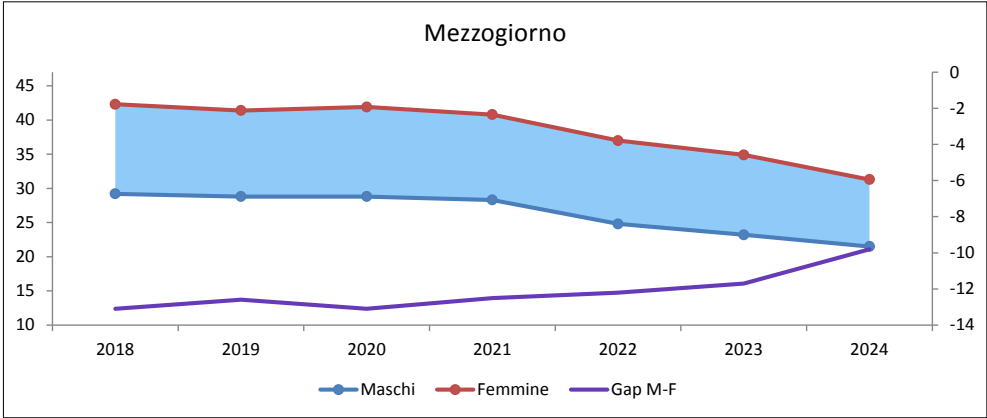


Figura 60 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore di mancata partecipazione al lavoro in Italia è caratterizzato da un andamento decrescente nel periodo 2018-2024. Il tasso maschile è diminuito dal 16,6% (2018) all'11,3% (2024), raggiungendo un massimo nel 2020 (16,7%). Il tasso femminile è calato dal 23,5% (2018) al 15,9% (2024), con un picco nel 2020 (23,6%), ma resta costantemente superiore al valore maschile. Il gap M-F, sempre negativo, si è ridotto in valore assoluto da -6,9 p.p. (2018) a -4,6 p.p. (2024), indicando una diminuzione della differenza di genere.

Tabella 98 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	16,6	15,9	16,7	16,5	13,5	12,3	11,3
Femmine	23,5	22,6	23,6	23	19,6	18	15,9
Gap M-F	-6,9	-6,7	-6,9	-6,5	-6,1	-5,7	-4,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

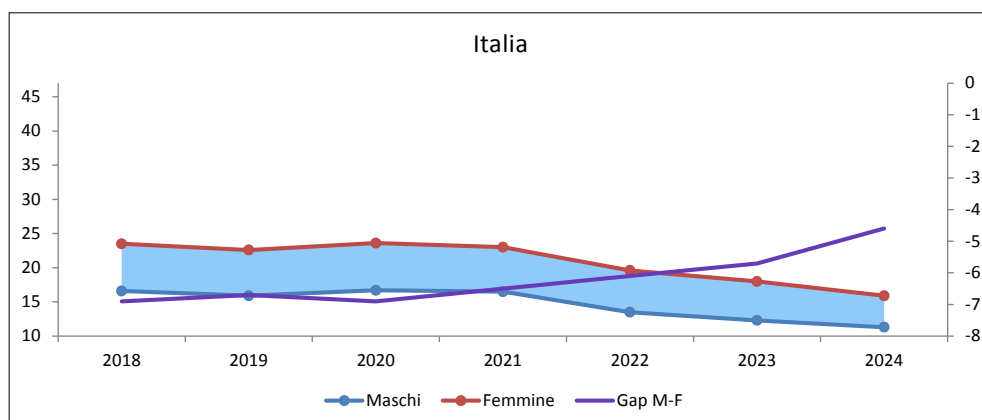


Figura 61 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei dati del tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile per Puglia, Mezzogiorno e Italia nel periodo 2018-2024, si osserva un trend generale di diminuzione per tutte le aree geografiche. L'Italia registra costantemente i valori più bassi, passando dal 23,5% (2018) al 15,9% (2024). Il Mezzogiorno mostra i tassi più elevati, con un valore iniziale del 42,3% (2018) e finale del 31,3% (2024). La Puglia presenta valori intermedi, diminuendo dal 38,7% al 27,9% nello stesso arco temporale. La flessione diventa più rilevante per tutte le aree dal 2021 in poi.

Tabella 99 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	38,7	38,5	39,1	37,5	33,6	30,6	27,9
Mezzogiorno	42,3	41,4	41,9	40,8	37	34,9	31,3
Italia	23,5	22,6	23,6	23	19,6	18	15,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

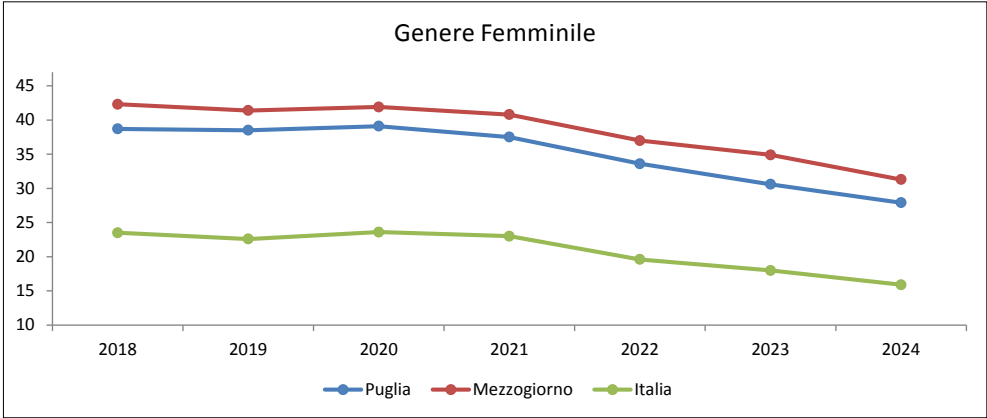


Figura 62 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.3 Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili

L'indicatore BES **Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili** è definito come la percentuale di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0.

In Puglia, nel periodo 2022-2024, l'indicatore maschile presenta un andamento decrescente passando dal 19,3% (2022) al 4,9% (2024). Il valore femminile diminuisce dal 14,8% (2022) al 12,2% (2023), mostrando poi un leggero incremento al 13,0% nel 2024. Il Gap Maschi-Femmine si riduce da 4,5 p.p. (2022) a 2,5 p.p. (2023) e presenta un'inversione di polarità nel 2024, anno in cui raggiunge il valore di -8,1 p.p., indicando una maggiore incidenza per le donne.

Tabella 100 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere e gap. Puglia. Anni 2022-2024 (in percentuali)

Puglia	2022	2023	2024
Maschi	19,3	14,7	4,9
Femmine	14,8	12,2	13,0
Gap M-F	4,5	2,5	-8,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

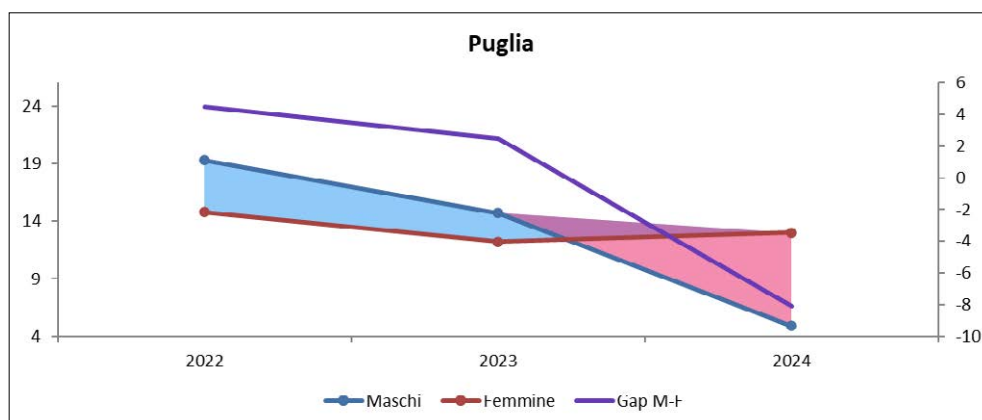


Figura 63 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2022-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, l'indicatore mostra una tendenza decrescente per entrambi i generi nel periodo 2022-2024. La percentuale maschile passa dal 15,0% nel 2022 al 10,3% nel 2024, con un calo più marcato tra il 2023 (14,5%) e il 2024. Il valore femminile varia dal 13,0% nel 2022 all'11,1% nel 2024, evidenziando diminuzioni meno accentuate. Il Gap Maschi-Femmine, inizialmente positivo (2,0 p.p. nel 2022 e 2,2 p.p. nel 2023), diventa negativo (-0,8 p.p.) nel 2024, indicando una prevalenza dell'indicatore femminile nell'ultimo anno osservato.

Tabella 101 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2022-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2022	2023	2024
Maschi	15,0	14,5	10,3
Femmine	13,0	12,3	11,1
Gap M-F	2,0	2,2	-0,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

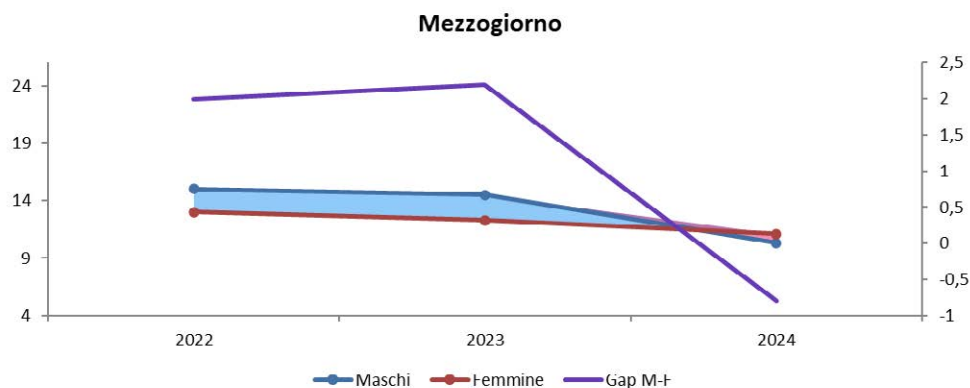


Figura 64 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2022-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, per l'indicatore si osservano andamenti differenti tra i generi nel periodo 2022-2024. La percentuale maschile è caratterizzata da un aumento dal 21,6% nel 2022 al 23,5% nel 2023, seguito da un calo al 17,3% nel 2024. I valori femminili registrano una diminuzione continua: 20,1% nel 2022, 19,2% nel 2023 e 15,9% nel 2024. I valori maschili sono superiori a quelli femminili in tutti gli anni analizzati. Il Gap M-F aumenta da 1,5 punti percentuali nel 2022 a 4,3 nel 2023, riducendosi poi a 1,4 p.p. nel 2024.

Tabella 102 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere e gap. Italia. Anni 2022-2024 (in percentuali)

Italia	2022	2023	2024
Maschi	21,6	23,5	17,3
Femmine	20,1	19,2	15,9
Gap M-F	1,5	4,3	1,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

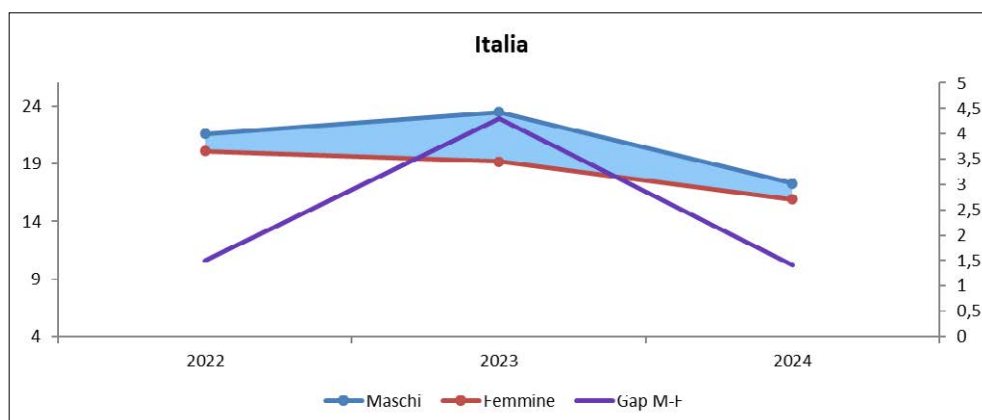


Figura 65 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2022-2024 (in percentuali)

I dati relativi all'indicatore per il genere femminile nel periodo 2022-2024 mostrano una tendenza generale al decremento. L'Italia registra i valori più elevati in tutti gli anni considerati, diminuendo dal 20,1% nel 2022 al 15,9% nel 2024. Il Mezzogiorno mostra anch'esso un calo continuo, passando dal 13,0% all'11,1% nello stesso triennio. La Puglia, invece, dopo un decremento dal 14,8% (2022) al 12,2% (2023), presenta un leggero incremento, raggiungendo il 13,0% nel 2024.

Tabella 103 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere femminile e territorio. Anni 2022-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2022	2023	2024
Puglia	14,8	12,2	13,0
Mezzogiorno	13,0	12,3	11,1
Italia	20,1	19,2	15,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

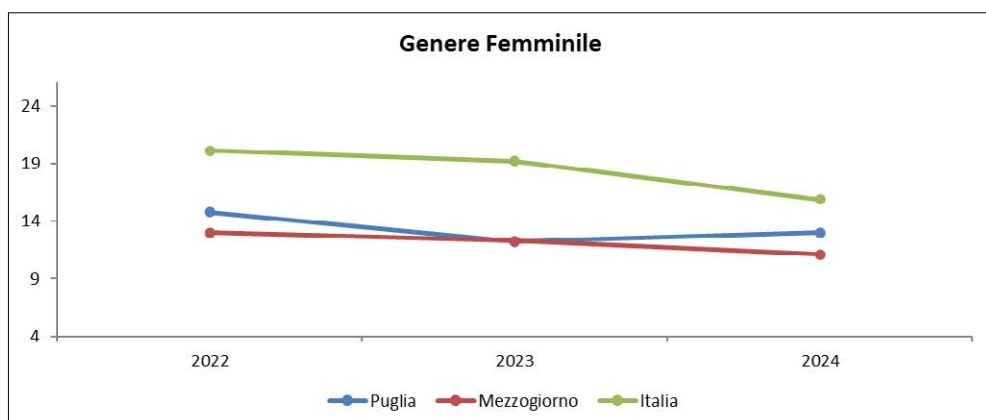


Figura 66 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per genere femminile e territorio. Anni 2022-2024 (in percentuali)

3.1.4 Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni

Il parametro **Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni** è l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) che rappresenta la percentuale di dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni sul totale dei dipendenti a tempo determinato e collaboratori.

In Puglia, nel periodo 2018-2024, l'indicatore maschile oscilla tra un minimo del 23,5% (2022) e un massimo del 29,4% (2024), partendo dal 26,5% (2018). Il valore femminile minimo è pari a 22,8% (2018) e il massimo è 29,9% (2024). Il Gap Maschi-Femmine ha mostrato una transizione da valori positivi (massimo 3,7 p.p. nel 2018) a negativi a partire dal 2021, raggiungendo il minimo di -2,5 p.p. nel 2023. Nel 2024, il gap si attesta a -0,5 punti percentuali.

Tabella 104 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	26,5	27,5	25,5	25,1	23,5	24,3	29,4
Femmine	22,8	24	23,2	25,8	23,6	26,8	29,9
Gap M-F	3,7	3,5	2,3	-0,7	-0,1	-2,5	-0,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

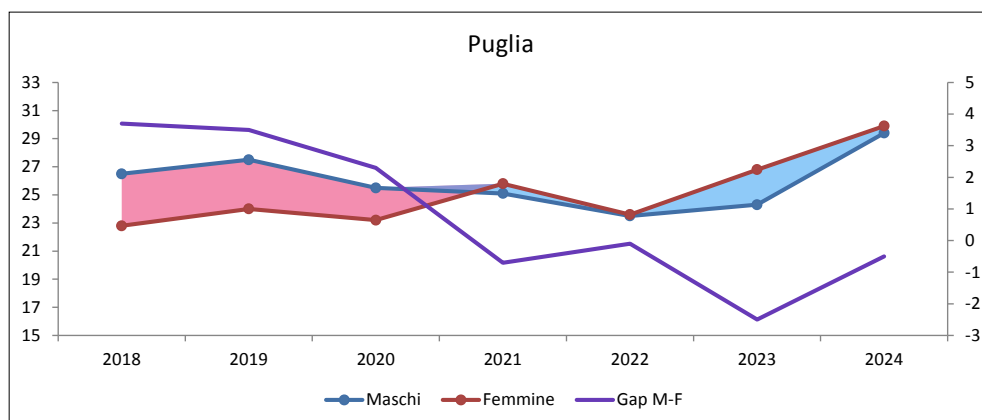


Figura 67 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore maschile nel Mezzogiorno presenta valori compresi tra 23,4% (2022) e 26,1% (2024). Nel periodo 2018-2024, si osserva un aumento netto da 25,2% a 26,1%. I valori relativi al genere femminile spaziano da 22,2% (2022) a 25,2% (2024), con un valore iniziale di 24,7% nel 2018. Entrambi i generi hanno registrato valori minimi nell'anno 2022, seguiti da una fase di crescita. Il Gap Maschi-Femmine, calcolato come differenza, oscilla da -0,3 p.p. (2019) a un massimo di 1,9 p.p. (2023), terminando a 0,9 p.p. nel 2024.

Tabella 105 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	25,2	23,5	25	24,3	23,4	24,8	26,1
Femmine	24,7	23,8	24,3	23,1	22,2	22,9	25,2
Gap M-F	0,5	-0,3	0,7	1,2	1,2	1,9	0,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

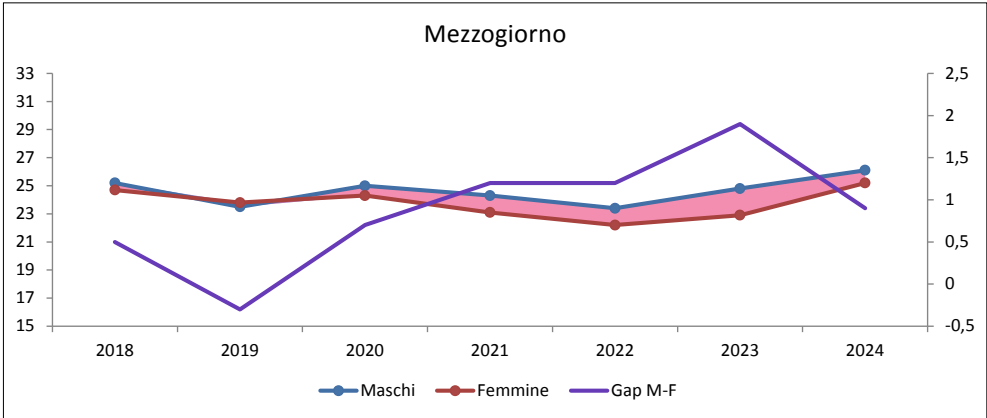


Figura 68 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, tra il 2018 e il 2024, l'indicatore maschile è compreso tra un minimo del 17,0% nel 2019 e un massimo del 19,7% nel 2024. I valori femminili presentano un intervallo tra il 16,5% nel 2022 e il 19,1% nel 2024. Entrambe le categorie registrano il loro picco nel 2024. Il Gap Maschi-Femmine varia da un minimo di -0,2 p.p. nel 2019, indicando un valore femminile superiore in quell'anno, a un massimo di 1,4 p.p. nel 2023. Nel 2024, il gap si attesta a 0,6%.

Tabella 106 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	17,9	17,0	18,7	18,0	17,4	18,8	19,7
Femmine	17,6	17,2	18,0	17,0	16,5	17,4	19,1
Gap M-F	0,3	-0,2	0,7	1,0	0,9	1,4	0,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

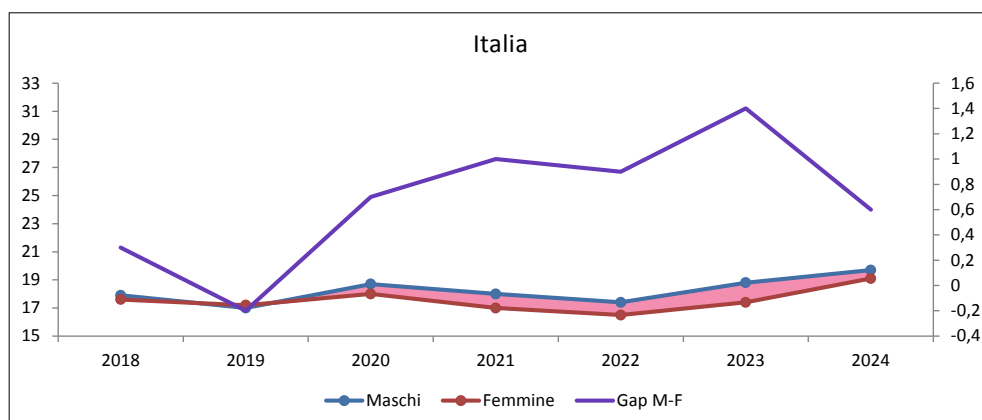


Figura 69 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati relativi all'indicatore per il genere femminile mostrano andamenti differenziati tra le aree geografiche dal 2018 al 2024. La Puglia evidenzia valori tra 22,8% (2018) e 29,9% (2024), con una tendenza generale crescente, in particolare nel biennio 2023-2024. Il Mezzogiorno registra percentuali variabili tra 22,2% (2022) e 25,2% (2024), con fluttuazioni e un incremento finale. L'Italia presenta valori inferiori, tra 16,5% (2022) e 19,1% (2024), mostrando maggiore stabilità e un lieve aumento nell'ultimo anno analizzato. Le percentuali per Puglia e Mezzogiorno si mantengono costantemente superiori ai valori nazionali.

Tabella 107 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	22,8	24,0	23,2	25,8	23,6	26,8	29,9
Mezzogiorno	24,7	23,8	24,3	23,1	22,2	22,9	25,2
Italia	17,6	17,2	18,0	17,0	16,5	17,4	19,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

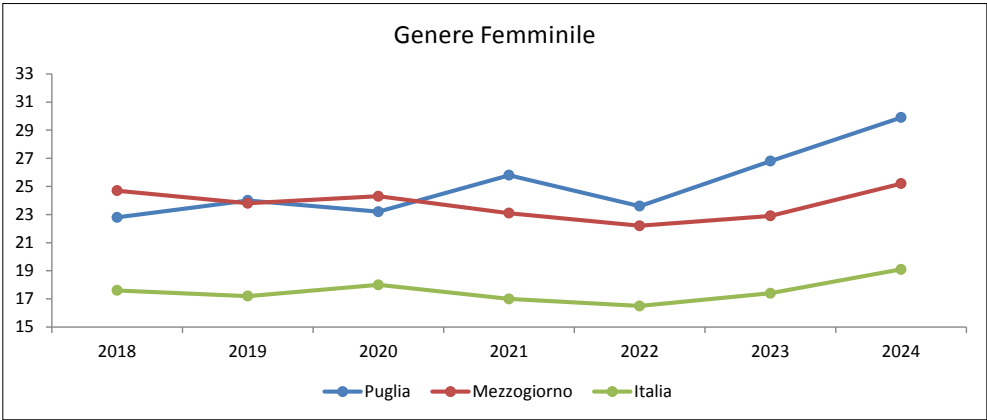


Figura 70 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.5 Dipendenti con bassa paga

L'indicatore BES **Dipendenti con bassa paga** è definito come la percentuale di dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a 2/3 di quella mediana sul totale dei dipendenti.

In Puglia dal 2016 al 2020, il tasso maschile ha registrato un trend decrescente da 17,2% (2016) a 13,8% (2019), con un successivo lieve aumento a 14,5% (2020). Similmente, per le donne si osserva una diminuzione da 25,1% (2016) a 22,1% (2019), seguita da un incremento a 22,5% (2020). In ogni anno considerato, la percentuale femminile è costantemente superiore a quella maschile. Il gap M-F è sempre negativo, oscillando tra -7,1 (2017) e -8,6 (2018) punti percentuali.

Tabella 108 - Dipendenti con bassa paga per genere e gap. Puglia. Anni 2016-2020 (in percentuali)

Puglia	2016	2017	2018	2019	2020
Maschi	17,2	16,5	14,8	13,8	14,5
Femmine	25,1	23,6	23,4	22,1	22,5
Gap M-F	-7,9	-7,1	-8,6	-8,3	-8,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

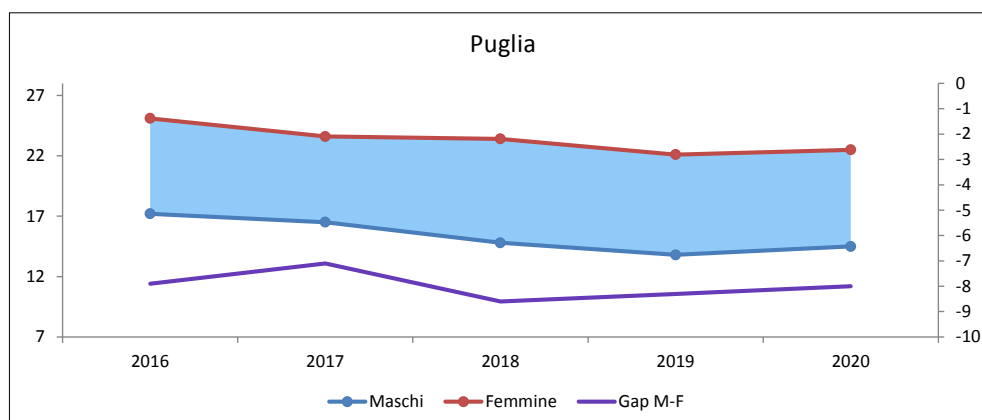


Figura 71 - Dipendenti con bassa paga per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2016-2020 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, la percentuale di dipendenti maschi con bassa paga ha mostrato un trend decrescente costante, passando dal 15,8% nel 2016 al 13,4% nel 2020. Il tasso femminile, invece, è inizialmente aumentato dal 20,4% (2016) al 20,6% (2018), per poi diminuire al 18,3% nel 2020. Il divario percentuale M-F, costantemente negativo, si è ampliato da -4,6 punti percentuali nel 2016 a -5,3 nel biennio 2018-2019, per poi ridursi a -4,9 punti nel 2020. In tutti gli anni, la quota di donne con bassa paga è stata superiore a quella degli uomini.

Tabella 109 - Dipendenti con bassa paga per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2016-2020 (in percentuali)

Mezzogiorno	2016	2017	2018	2019	2020
Maschi	15,8	15,6	15,3	14,1	13,4
Femmine	20,4	20,5	20,6	19,4	18,3
Gap M-F	-4,6	-4,9	-5,3	-5,3	-4,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

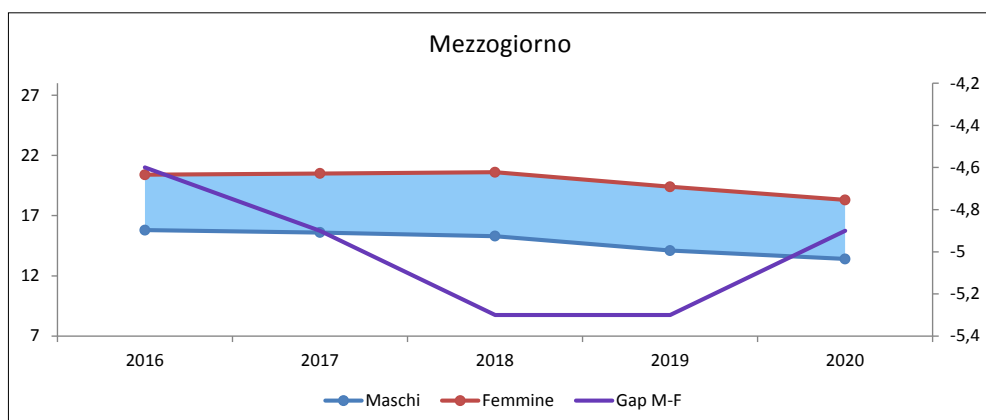


Figura 72 - Dipendenti con bassa paga per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2016-2020 (in percentuali)

L'indicatore in Italia, dal 2016 al 2020, evidenzia percentuali distinte per genere. Per gli uomini, i valori oscillano tra un minimo del 7,9% (2019) e un massimo dell'8,8% (2016), mostrando un calo tendenziale iniziale seguito da un incremento nel 2020. Per le donne, la percentuale varia tra l'11,5% (2019) e il 12,1% (2020), mantenendosi costantemente superiore ai valori maschili. Il Gap M-F è sempre negativo, con valori compresi tra -3,0 (2017) e -3,6 punti percentuali (2019-2020), indicando una maggiore incidenza femminile e un ampliamento del divario nel quinquennio.

Tabella 110 - Dipendenti con bassa paga per genere e gap. Italia. Anni 2016-2020 (in percentuali)

Italia	2016	2017	2018	2019	2020
Maschi	8,8	8,7	8,5	7,9	8,5
Femmine	11,9	11,7	11,8	11,5	12,1
Gap M-F	-3,1	-3	-3,3	-3,6	-3,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

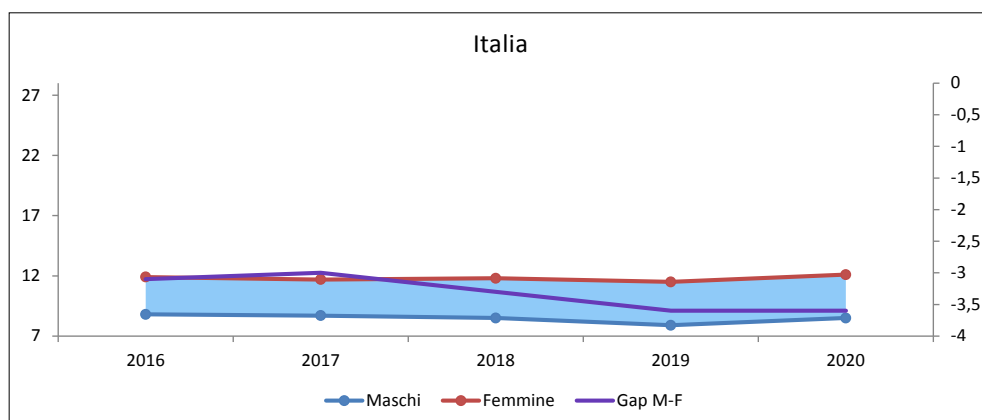


Figura 73 - Dipendenti con bassa paga per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2016-2020 (in percentuali)

L'indicatore per il genere femminile mostra valori differenziati tra le aree geografiche nel periodo 2016-2020. La Puglia presenta i valori più elevati, con una variazione dal 25,1% nel 2016 al 22,5% nel 2020, evidenziando una riduzione complessiva nel quinquennio. Il Mezzogiorno registra percentuali intermedie, variando dal 20,4% nel 2016 al 18,3% nel 2020, con una tendenziale diminuzione. L'Italia mostra i valori più bassi, oscillando tra l'11,5% (2019) e il 12,1% (2020), con una sostanziale stabilità nel periodo considerato. In tutti gli anni, l'ordine decrescente delle percentuali è Puglia, Mezzogiorno, Italia.

Tabella 111 - Dipendenti con bassa paga per genere femminile e territorio. Anni 2016-2020 (in percentuali)

Genere Femminile	2016	2017	2018	2019	2020
Puglia	25,1	23,6	23,4	22,1	22,5
Mezzogiorno	20,4	20,5	20,6	19,4	18,3
Italia	11,9	11,7	11,8	11,5	12,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

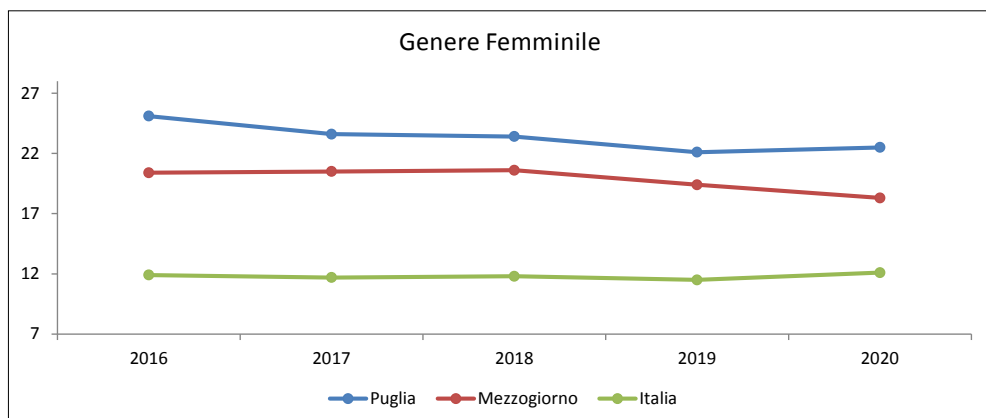


Figura 74 - Dipendenti con bassa paga per genere femminile e territorio. Anni 2016-2020 (in percentuali)

3.1.6 Occupati sovraistruiti

L'indicatore BES **Occupati sovraistruiti** rappresenta la percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

L'indicatore in Puglia mostra andamenti distinti per genere tra il 2018 e il 2023. La percentuale maschile oscilla dal 23,3% (2018) al minimo di 21,6% (2021) per poi raggiungere il massimo di 24,3% (2023). La percentuale femminile registra un incremento generale, passando dal 25,6% (2018) al 29,8% (2023), con un lieve calo nel 2022. Il divario M-F è costantemente negativo, indicando una maggiore percentuale femminile. Il gap si è ampliato da -2,3 p.p. (2018) a -6,1 p.p. (2021), per poi ridursi a -3,7 p.p. (2022) e risalire a -5,5 p.p. (2023).

Tabella 112 - Occupati sovraistruiti per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	23,3	23,3	22,8	21,6	23,5	24,3
Femmine	25,6	26,6	27,5	27,7	27,2	29,8
Gap M-F	-2,3	-3,3	-4,7	-6,1	-3,7	-5,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

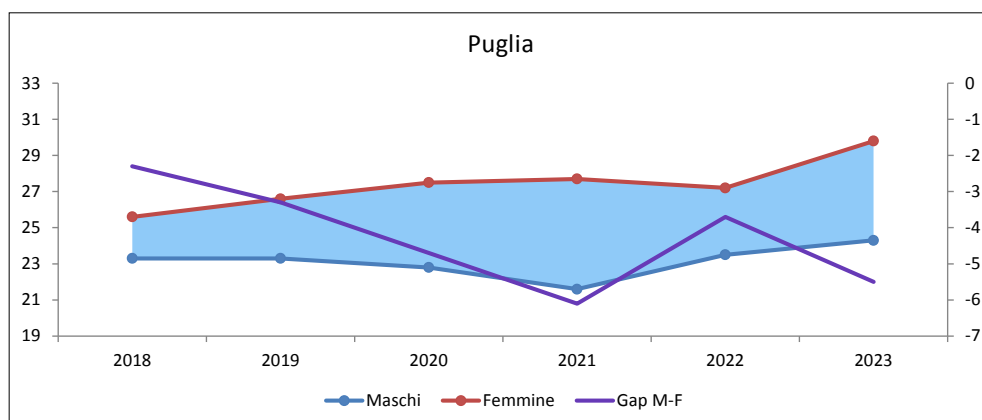


Figura 75 - Occupati sovraistruiti per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Il tasso nel Mezzogiorno, dal 2018 al 2023, evidenzia una tendenza crescente per entrambi i generi. La percentuale maschile è aumentata dal 24,1% al 26,7%, con un incremento complessivo di 2,6 punti percentuali. Analogamente, per le donne, si osserva un aumento dal 26,2% al 29,6%, registrando un incremento di 3,4 punti percentuali. Il Gap Maschi-Femmine è sistematicamente negativo, variando da -1,9 p.p. nel 2021 a -2,9 p.p. nel 2023. Questa differenza negativa indica che le donne presentano costantemente valori percentuali più elevati rispetto agli uomini, con il massimo divario negativo registrato nel 2023.

Tabella 113 - Occupati sovraistruiti per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	24,1	24,7	24,8	24,6	25,1	26,7
Femmine	26,2	26,9	26,9	26,5	27,8	29,6
Gap M-F	-2,1	-2,2	-2,1	-1,9	-2,7	-2,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

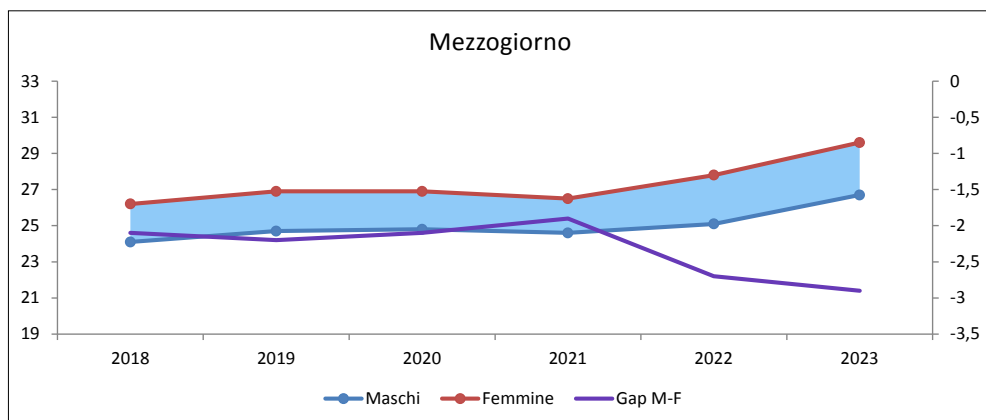


Figura 76 - Occupati sovraistrutti per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2023 (in percentuali)

A livello nazionale, la percentuale di occupati sovraistrutti mostra un trend generalmente crescente tra il 2018 e il 2023 per entrambi i generi. Per gli uomini, l'incidenza aumenta dal 23,3% al 25,4%, con una lieve flessione nel 2022. Le percentuali femminili registrano un incremento più costante, passando dal 26,4% al 29,4%, raggiungendo il valore massimo nel 2023. Il gap Maschi-Femmine, sempre negativo, mostra una dinamica complessa: dopo una riduzione da -3,1 a -2,4 punti percentuali tra il 2018 e il 2020, si è progressivamente ampliato, attestandosi a -4,0 punti percentuali nel 2023.

Tabella 114 - Occupati sovraistrutti per genere e gap. Italia. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	23,3	23,7	24,1	24,6	24,4	25,4
Femmine	26,4	26,5	26,5	27,4	28,1	29,4
Gap M-F	-3,1	-2,8	-2,4	-2,8	-3,7	-4,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

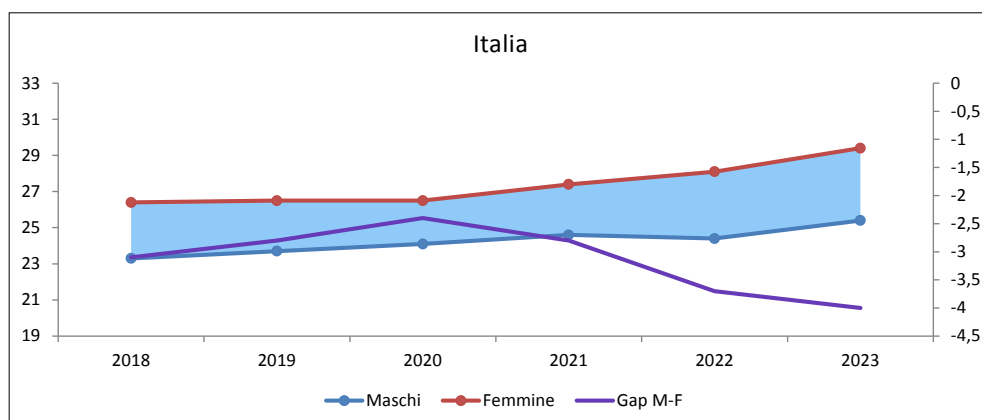


Figura 77 - Occupati sovraistrutti per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Tra il 2018 e il 2023, tutte le aree geografiche mostrano una tendenza generale all'aumento della percentuale di occupate sovraistrutte nell'arco temporale considerato. La Puglia registra un incremento dal 25,6% (2018) al 29,8% (2023), raggiungendo il valore massimo nell'ultimo anno. Il Mezzogiorno passa dal 26,2% al 29,6%, e l'Italia dal 26,4% al 29,4%. Nel 2023 la Puglia presenta il valore più elevato (29,8%), seguita dal Mezzogiorno (29,6%). I valori minimi per ciascuna area si osservano nel 2018.

Tabella 115 - Occupate sovraistrutte per territorio. Anni 2018-2023 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Puglia	25,6	26,6	27,5	27,7	27,2	29,8
Mezzogiorno	26,2	26,9	26,9	26,5	27,8	29,6
Italia	26,4	26,5	26,5	27,4	28,1	29,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

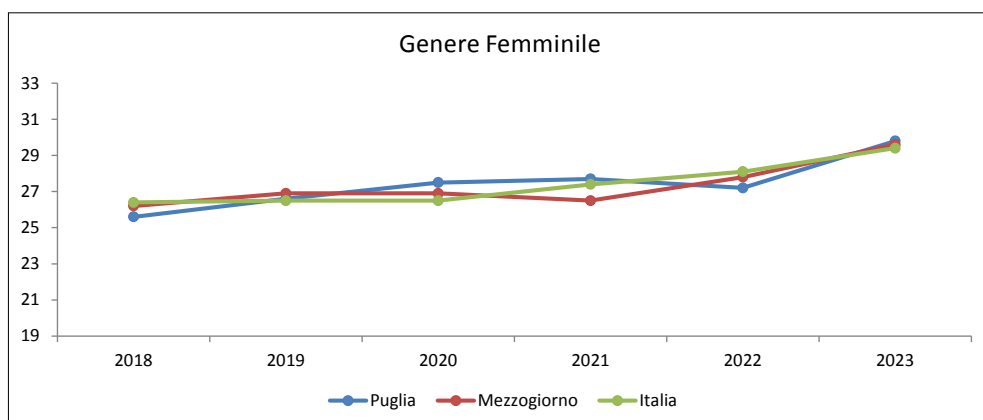


Figura 78 - Occupate sovraistruite per territorio. Anni 2018-2023 (in percentuali)

3.1.7 Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente** rappresenta il numero di infortuni mortali e con inabilità permanente sul totale occupati (al netto delle forze armate) per 10.000.

In Puglia nel periodo 2018-2022, i valori del tasso maschile oscillano tra un minimo di 15,2 (2020) e un massimo di 17,8 (2021), mostrando una variabilità nel quinquennio. I tassi femminili sono costantemente inferiori, con valori compresi tra 6,2 (2019) e 6,9 (2018), evidenziando una minore escursione. Il Gap M-F è sempre positivo e presenta un intervallo da 8,6 (2020) a 11,4 (2021), seguendo un andamento fluttuante simile ai tassi maschili.

Tabella 116 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	17,6	16,8	15,2	17,8	15,3
Femmine	6,9	6,2	6,6	6,4	6,4
Gap M-F	10,7	10,6	8,6	11,4	8,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

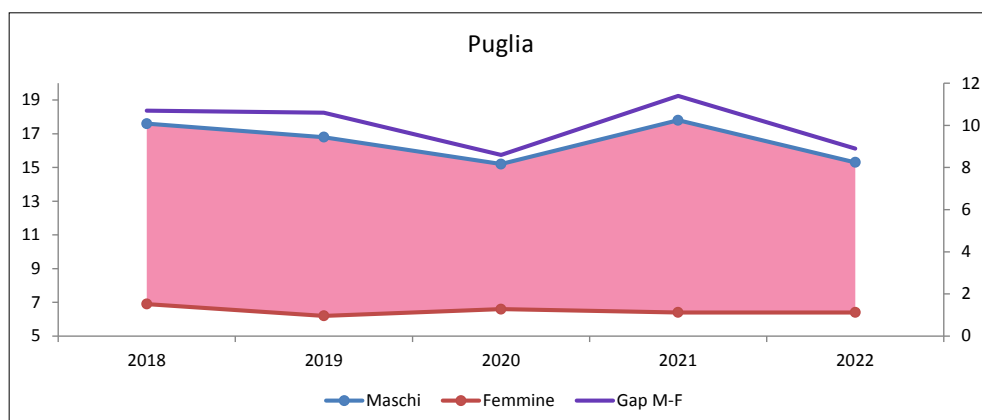


Figura 79 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

Nel Mezzogiorno, tra il 2018 e il 2022, i tassi maschili variano da un massimo di 18,2 nel 2018 a un minimo di 15,2 nel 2022, evidenziando una tendenza decrescente nel periodo osservato. Per le donne i tassi oscillano tra 8,5 nel 2018 e 6,6 nel 2022, anch'essi con una diminuzione complessiva. Il Gap M-F evidenzia che i tassi maschili sono sempre superiori a quelli femminili, con valori che vanno da 8,5 (2020) a 10,1 (2019), con una fluttuazione intorno a 9,3.

Tabella 117 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	18,2	18	15,3	16,7	15,2
Femmine	8,5	7,9	6,8	7,1	6,6
Gap M-F	9,7	10,1	8,5	9,6	8,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

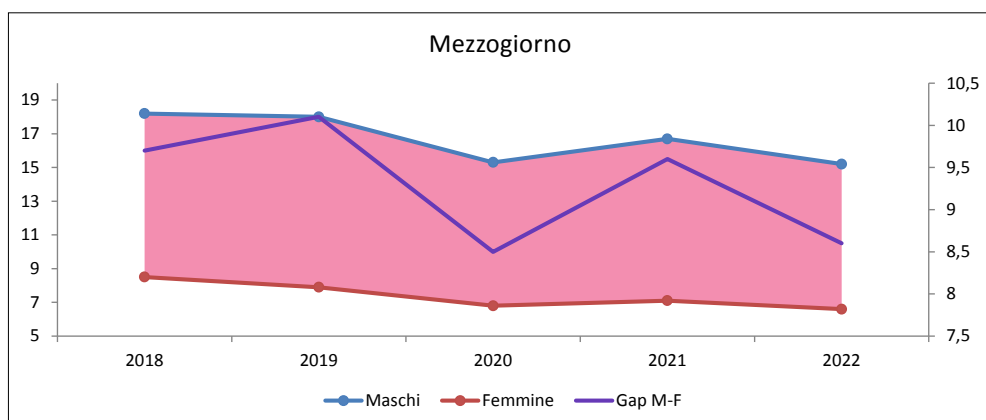


Figura 80 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

A livello nazionale, il tasso maschile registra un valore massimo di 16,1 nel 2018 e un minimo di 13,6 nel 2022, mostrando una tendenza complessivamente decrescente con una risalita nel 2021. Il tasso femminile è diminuito costantemente, passando da 6,5 nel 2018 a 5,3 nel 2022. Il divario assoluto Maschi-Femmine oscilla tra 8,0 (2020) e 9,6 (2018), chiudendo il periodo con 8,3 nel 2022.

Tabella 118 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere e gap. Italia. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	16,1	15,6	14	15	13,6
Femmine	6,5	6,2	6	5,8	5,3
Gap M-F	9,6	9,4	8	9,2	8,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

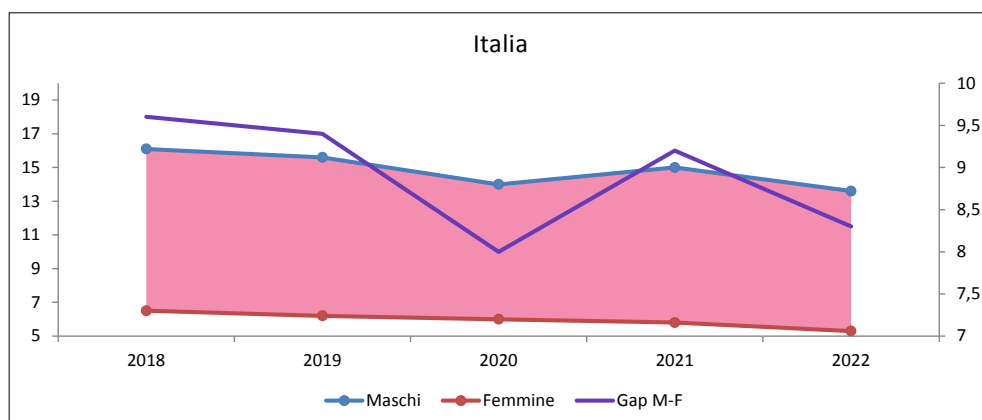


Figura 81 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

In Italia tra il 2018 e il 2022, il tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per il genere femminile mostra un calo costante, passando da 6,5 nel 2018 a 5,3 nel 2022, mantenendosi più basso. Il Mezzogiorno registra il tasso più elevato nel 2018 (8,5), per poi diminuire complessivamente a 6,6 nel 2022, con un aumento nel 2021 (7,1) rispetto al 2020 (6,8). La Puglia presenta valori fluttuanti, iniziando da 6,9 e stabilizzandosi a 6,4 negli ultimi due anni osservati.

Tabella 119 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere femminile e territorio. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022
Puglia	6,9	6,2	6,6	6,4	6,4
Mezzogiorno	8,5	7,9	6,8	7,1	6,6
Italia	6,5	6,2	6,0	5,8	5,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

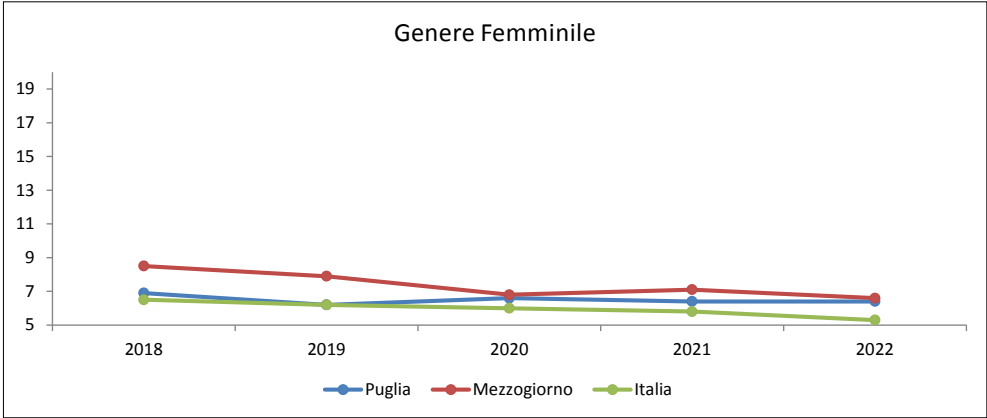


Figura 82 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per genere femminile e territorio. Anni 2018-2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

3.1.8 Soddisfazione per il lavoro svolto

L'indicatore BES **Soddisfazione per il lavoro svolto** rappresenta la percentuale di occupati che hanno espresso un punteggio medio di soddisfazione tra 8 e 10 per i seguenti aspetti del lavoro svolto: guadagno, opportunità di carriera, numero di ore lavorate, stabilità del posto, distanza casa-lavoro, interesse per il lavoro.

In Puglia nel periodo 2018-2024, i valori maschili crescono dal 40,2% (2018) a un massimo del 48,3% (2023), con un successivo decremento al 44,5% (2024). L'indicatore femminile mostra un incremento dal 42,8% (2018) a un picco del 49,9% (2022), per poi decrescere al 45,9% (2024). Il Gap M-F varia tra -5,1 p.p. (2019) e 0,1 p.p. (2023) ed è prevalentemente negativo, indicando percentuali più alte per le donne nel periodo considerato.

Tabella 120 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	40,2	42,4	43,4	47,5	48	48,3	44,5
Femmine	42,8	47,5	46,9	48,1	49,9	48,2	45,9
Gap M-F	-2,6	-5,1	-3,5	-0,6	-1,9	0,1	-1,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

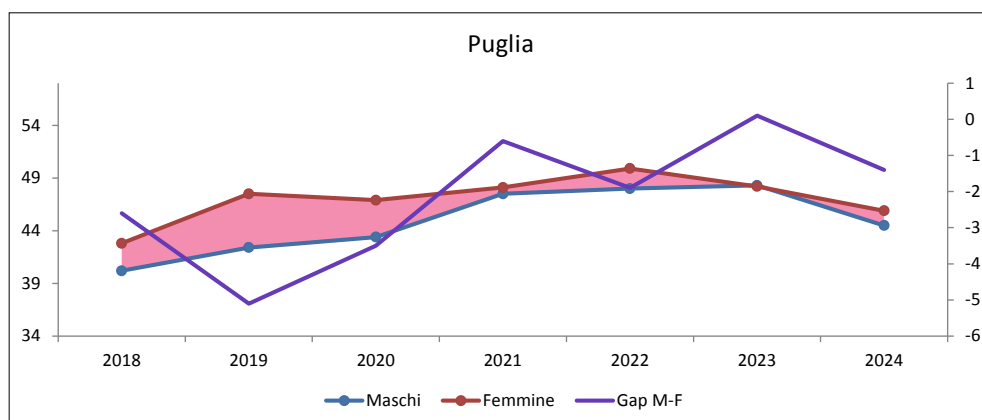


Figura 83 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

L'indicatore nel Mezzogiorno evidenzia un incremento generale per entrambi i generi dal 2018 al 2024. I valori maschili passano dal 37,3% al 45,1%, raggiungendo un massimo del 45,9% nel 2023. Per le donne si registra un aumento dal 39,1% al 46,0%, con un decremento nel 2022. Il gap Maschi-Femmine, inizialmente negativo (-1,8 p.p. nel 2018), si amplifica fino a -2,9 p.p. nel 2020, per poi ridursi. Nel 2023 il divario diventa positivo (0,2 p.p.), attestandosi a -0,9 p.p. nel 2024.

Tabella 121 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	37,3	39,4	41,9	43,1	43,8	45,9	45,1
Femmine	39,1	41,8	44,8	45,4	45,1	45,7	46,0
Gap M-F	-1,8	-2,4	-2,9	-2,3	-1,3	0,2	-0,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

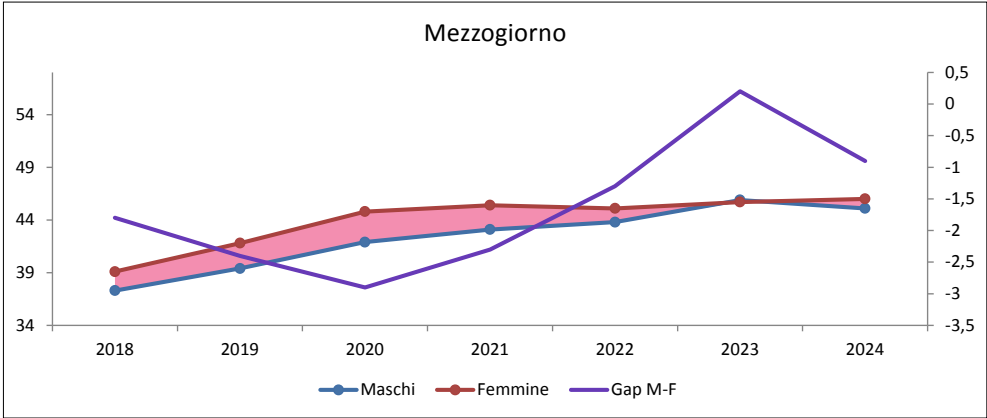


Figura 84 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

A livello nazionale, l'indicatore presenta lo stesso andamento per entrambi i generi. Tra il 2018 e il 2023 si osserva un aumento generale, con i valori maschili che raggiungono un picco del 52,8% e i dati femminili un massimo del 50,4% nel 2023, seguito da un leggero calo nel 2024. Dal 2019 i valori maschili sono costantemente superiori a quelli femminili. Il Gap M-F è progressivamente aumentato da 0,0 p.p. nel 2018, raggiungendo il massimo di 2,4 p.p. nel 2023, per poi diminuire a 1,7 p.p. nel 2024.

Tabella 122 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	43,7	46,1	49	50,2	51,0	52,8	51,8
Femmine	43,7	45,9	48,8	49,5	49,2	50,4	50,1
Gap M-F	0	0,2	0,2	0,7	1,8	2,4	1,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

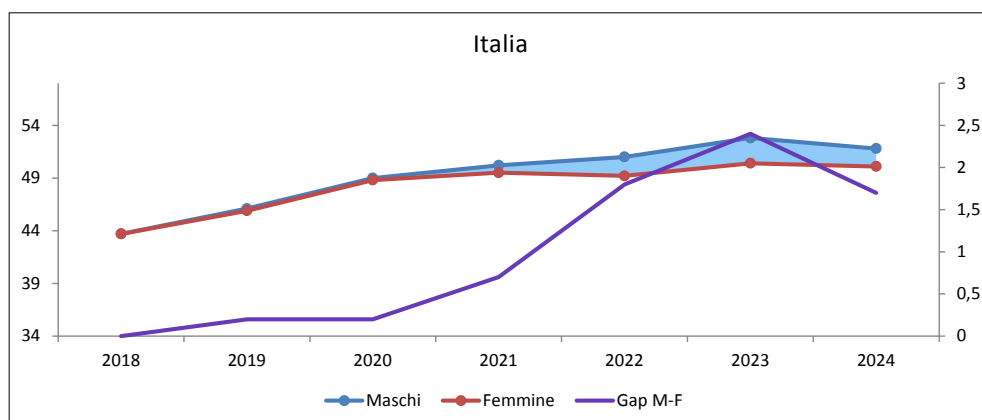


Figura 85 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

L'indicatore femminile presenta una tendenza generale crescente nel periodo tra il 2018 e il 2024 per Puglia, Mezzogiorno e Italia. La Puglia parte dal 42,8% (2018), raggiunge un picco del 49,9% (2022) e si attesta al 45,9% (2024). Il Mezzogiorno mostra un incremento dal 39,1% (2018) al 46,0% (2024), mantenendo i valori più bassi in tutti gli anni. L'Italia registra una crescita dal 43,7% (2018) al 50,1% (2024), con un massimo del 50,4% nel 2023.

Tabella 123 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	42,8	47,5	46,9	48,1	49,9	48,2	45,9
Mezzogiorno	39,1	41,8	44,8	45,4	45,1	45,7	46,0
Italia	43,7	45,9	48,8	49,5	49,2	50,4	50,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

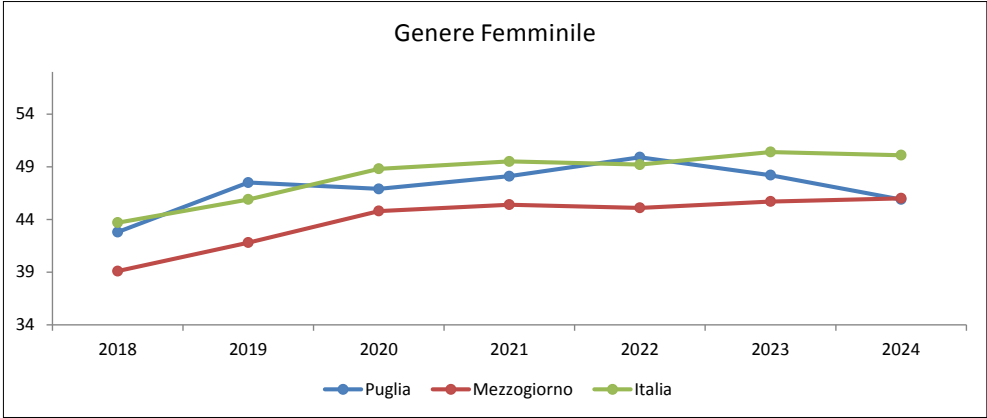


Figura 86 - Soddisfazione per il lavoro svolto per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

3.1.9 Percezione di insicurezza dell'occupazione

Si definisce **Percezione di insicurezza dell'occupazione** l'indicatore BES pari alla percentuale di occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile sul totale degli occupati.

L'indicatore maschile in Puglia, dal 2018 al 2024, oscilla tra un minimo del 3,8% (2024) e un massimo dell'8,1% (2021), con una tendenza decrescente dopo il 2021. I dati femminili presentano valori compresi tra il 4,7% (2024) e l'8,7% (2021), seguendo un simile andamento di riduzione post-2021. Il Gap M-F è costantemente negativo in tutti gli anni, varia da -0,2 punti percentuali (2018) a -2,7 punti percentuali (2023), indicando una percezione di insicurezza superiore per le donne. Il divario più ampio si registra nel 2023.

Tabella 124 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	7,3	6,7	7,9	8,1	5,5	4,1	3,8
Femmine	7,5	7,9	8,6	8,7	7,0	6,8	4,7
Gap M-F	-0,2	-1,2	-0,7	-0,6	-1,5	-2,7	-0,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

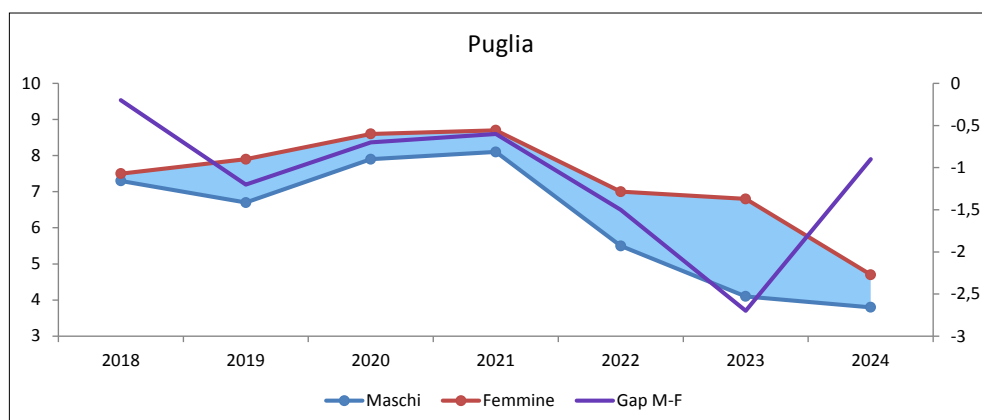


Figura 87 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel periodo 2018-2024, l'indicatore nel Mezzogiorno registra una tendenza generale decrescente per entrambi i generi. La percentuale maschile è diminuita dal 7,6% nel 2018 al 4,0% nel 2024, con un picco dell'8,1% nel 2020. L'indicatore femminile è sceso dall'8,2% al 5,0% nello stesso periodo, raggiungendo il massimo dell'8,7% nel 2020. Il Gap M-F è costantemente negativo, oscillando tra -1,6 p.p. (2023) e -0,6 p.p. (2018, 2020). Ciò indica una percezione di insicurezza più elevata per le donne, con il divario che aumenta nel 2023 per poi ridursi a -1,0 p.p. nel 2024.

Tabella 125 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	7,6	7,7	8,1	7,8	6,5	5,1	4,0
Femmine	8,2	8,4	8,7	8,5	7,5	6,7	5,0
Gap M-F	-0,6	-0,7	-0,6	-0,7	-1,0	-1,6	-1,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

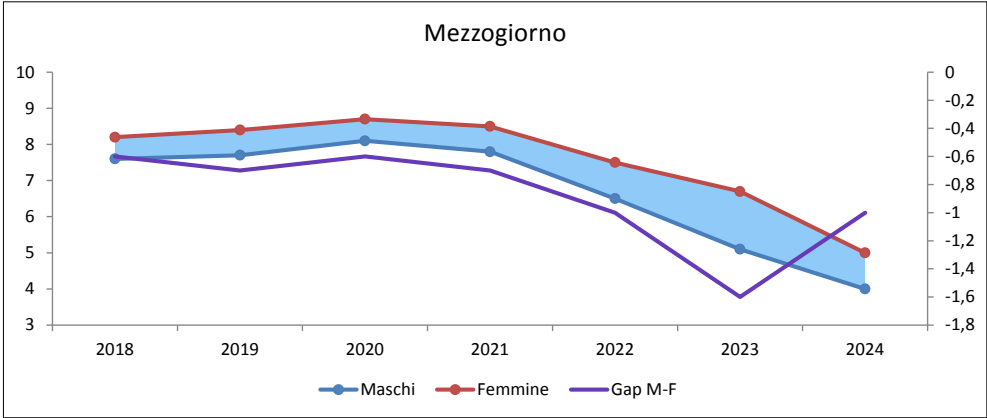


Figura 88 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

In Italia, tra il 2018 e il 2024, il valore maschile iniziale è pari al 5,6% (2018), raggiunge un picco del 6,1% (2020) e decresce fino al 2,9% (2024). L'indicatore femminile parte dal 6,2% (2018), tocca il massimo del 6,9% (2020) e diminuisce al 3,6% (2024). I valori femminili sono costantemente superiori a quelli maschili in ogni anno, pertanto il Gap M-F è sempre negativo e varia tra -1,1 p.p. (2022) e -0,5 p.p. (2019, 2021), evidenziando una maggiore percezione di insicurezza femminile.

Tabella 126 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	5,6	5,4	6,1	5,5	4,4	3,7	2,9
Femmine	6,2	5,9	6,9	6,0	5,5	4,7	3,6
Gap M-F	-0,6	-0,5	-0,8	-0,5	-1,1	-1,0	-0,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

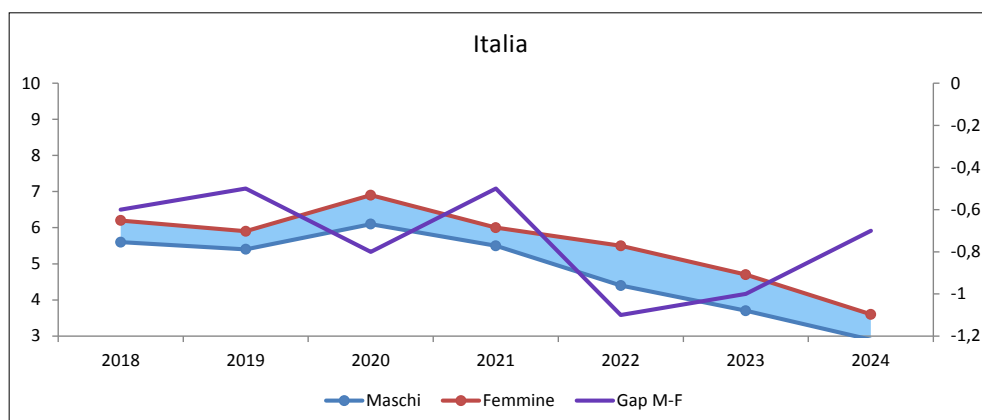


Figura 89 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Dall'analisi dei valori dell'indicatore femminile dal 2018 al 2024, si evince che le macro-aree del Sud presentano percentuali superiori rispetto alla media nazionale in tutto il periodo considerato, con una generale diminuzione negli ultimi anni. La Puglia mostra un valore iniziale del 7,5% (2018), raggiunge un picco dell'8,7% (2021) e poi decresce al 4,7% (2024). Il Mezzogiorno segue una tendenza simile, con un valore massimo dell'8,7% nel 2020 e una riduzione al 5,0% nel 2024. A livello nazionale, i valori sono costantemente inferiori, oscillando tra un minimo del 3,6% (2024) e un massimo del 6,9% (2020).

Tabella 127 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	7,5	7,9	8,6	8,7	7,0	6,8	4,7
Mezzogiorno	8,2	8,4	8,7	8,5	7,5	6,7	5,0
Italia	6,2	5,9	6,9	6,0	5,5	4,7	3,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

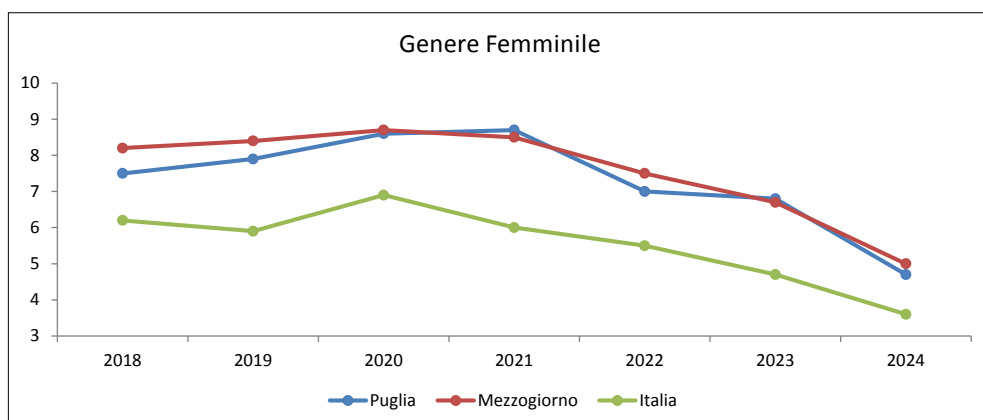


Figura 90 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.10 Part-time involontario

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Part-time involontario** è pari alla percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati.

L'indicatore in Puglia evidenzia un calo generale tra il 2018 e il 2024. L'incidenza maschile diminuisce da 8,4% (2018) a 5,8% (2024), con un picco del 9,3% nel 2021. I valori femminili, costantemente superiori, si riducono da 23,7% (2018) a 17,2% (2024). Il Gap M-F è sempre negativo, con un generale andamento decrescente da -15,3 p.p. (2018-2019) a -11,4 p.p. (2024), segnalando una riduzione dell'ampiezza del divario nel periodo analizzato.

Tabella 128 - Part-time involontario per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	8,4	7,8	8,5	9,3	7,5	6,8	5,8
Femmine	23,7	23,1	22,4	22,9	22,2	20,3	17,2
Gap M-F	-15,3	-15,3	-13,9	-13,6	-14,7	-13,5	-11,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

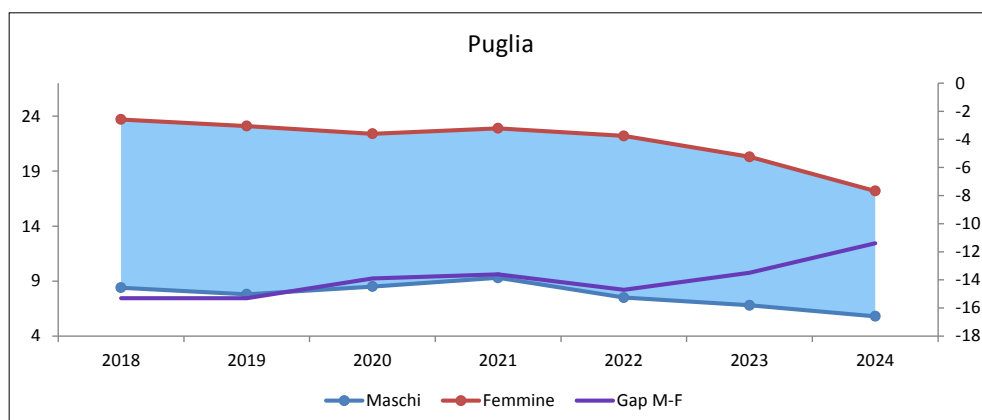


Figura 91 - Part-time involontario per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati sull'indicatore nel Mezzogiorno, tra il 2018 e il 2024, evidenziano trend distinti per genere. Il tasso maschile mostra un'oscillazione, dal valore iniziale dell'8,8% (2018) al picco del 9,8% (2021) e poi decresce al 7,0% (2024). Il tasso femminile passa dal 23,7% (2018) al massimo del 24,3% (2019), registrando in seguito una diminuzione costante fino al 18,1% (2024). Il gap Maschi-Femmine, sistematicamente negativo, si è progressivamente ridotto da -14,9 punti percentuali (2018) a -11,1 punti percentuali (2024), indicando una contrazione della differenza.

Tabella 129 - Part-time involontario per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	8,8	9,2	9,2	9,8	8,8	8,2	7,0
Femmine	23,7	24,3	23,7	23,4	21,9	20,7	18,1
Gap M-F	-14,9	-15,1	-14,5	-13,6	-13,1	-12,5	-11,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

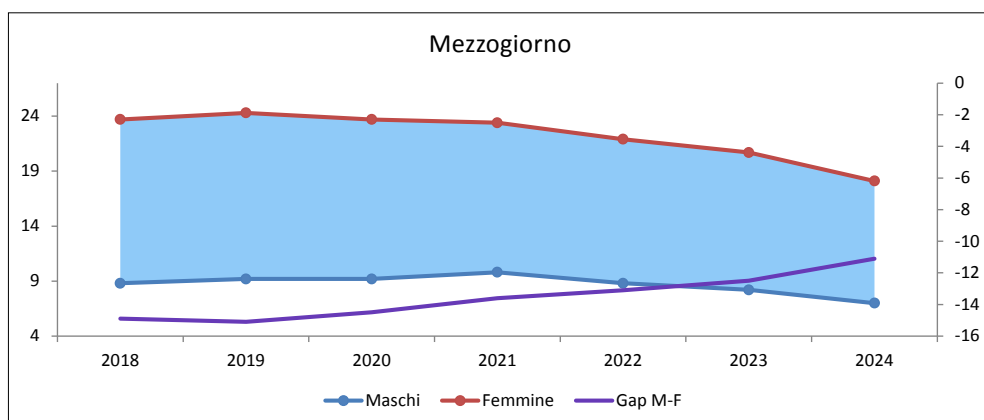


Figura 92 - Part-time involontario per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel periodo 2018-2024, l'indicatore in Italia mostra una tendenza generale decrescente per entrambi i generi. I valori maschili si riducono dal 6,3% nel 2018 al 4,6% nel 2024, con un picco del 6,5% (2019 e 2021). Per le donne, i valori sono costantemente superiori, diminuendo da 19,4% a 13,7% nello stesso intervallo, dopo aver raggiunto un massimo del 19,9% nel 2019. Il Gap Maschi-Femmine indica una maggiore incidenza femminile e si riduce in valore assoluto da -13,1 p.p. a -9,1 p.p. tra il 2018 e il 2024.

Tabella 130 - Part-time involontario per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	6,3	6,5	6,3	6,5	5,6	5,1	4,6
Femmine	19,4	19,9	19,5	17,9	16,5	15,6	13,7
Gap M-F	-13,1	-13,4	-13,2	-11,4	-10,9	-10,5	-9,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

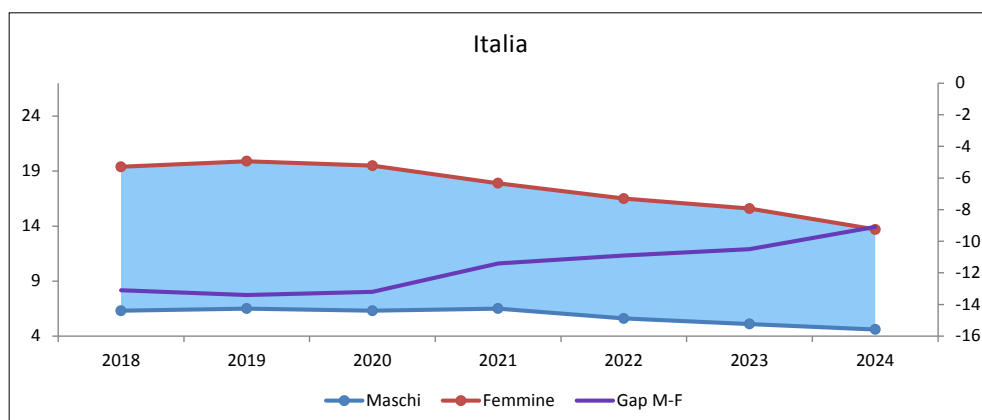


Figura 93 - Part-time involontario per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore femminile nel periodo 2018-2024 registra una tendenza decrescente generale su Puglia, Mezzogiorno e Italia. I tassi nazionali sono costantemente più bassi, passando dal 19,4% (2018) al 13,7% (2024). Puglia e Mezzogiorno mostrano valori superiori, con il valore massimo per la Puglia pari al 23,7% nel 2018 e il Mezzogiorno che raggiunge il picco del 24,3% nel 2019. Al termine del periodo, Puglia e Mezzogiorno si attestano rispettivamente al 17,2% e 18,1%.

Tabella 131 - Part-time involontario per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	23,7	23,1	22,4	22,9	22,2	20,3	17,2
Mezzogiorno	23,7	24,3	23,7	23,4	21,9	20,7	18,1
Italia	19,4	19,9	19,5	17,9	16,5	15,6	13,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

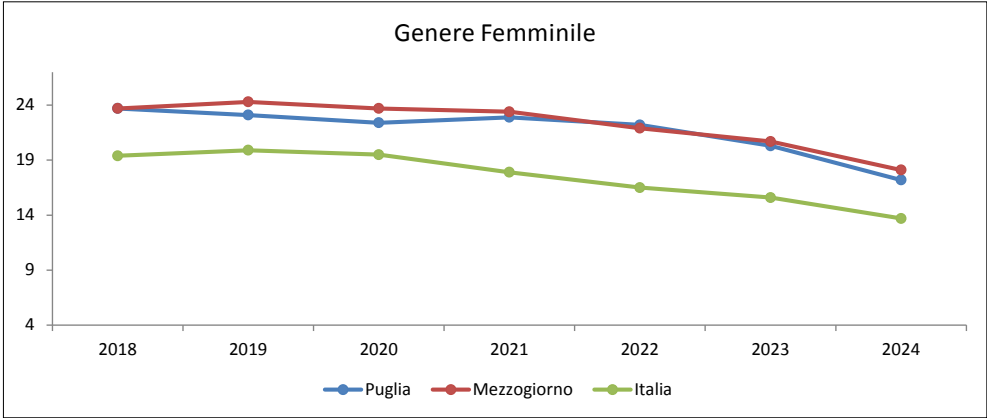


Figura 94 - Part-time involontario per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.11 Occupati che lavorano da casa

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Occupati che lavorano da casa** rappresenta la percentuale di occupati che hanno svolto il loro lavoro da casa nelle ultime 4 settimane sul totale degli occupati.

L'indicatore maschile in Puglia è pari al 3,1% nel 2018, presenta un valore minimo del 2,7% nel 2019, raggiunge un picco del 7,8% nel 2021 e si attesta al 4,3% nel 2024. La percentuale femminile parte dal 3,0% (2018), registra il valore più elevato del 13,0% nel 2021 e scende al 5,8% nel 2024. Il Gap M-F, inizialmente positivo (0,1 p.p. nel 2018), diventa negativo dal 2019, raggiungendo il valore minimo di -5,2 p.p. nel 2020 e 2021, per poi risalire a -1,5 p.p. nel 2024.

Tabella 132 - Occupati che lavorano da casa per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	3,1	2,7	6,8	7,8	5,3	4,4	4,3
Femmine	3,0	3,2	12,0	13,0	8,8	7,1	5,8
Gap M-F	0,1	-0,5	-5,2	-5,2	-3,5	-2,7	-1,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

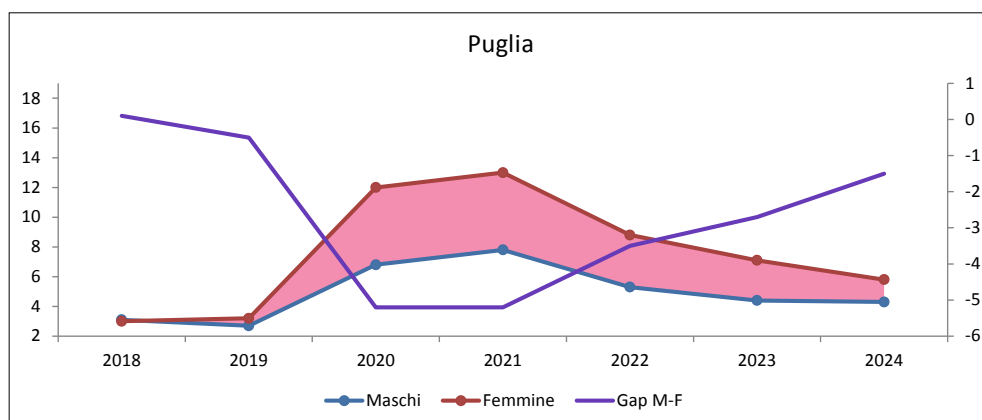


Figura 95 - Occupati che lavorano da casa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Il tasso maschile nel Mezzogiorno mostra un valore minimo del 3,4% (2019) e un massimo dell'8,4% (2021). Per le donne, il minimo si registra al 3,3% (2019) e il massimo al 14,1% (2021). Entrambi i generi presentano un marcato incremento tra il 2019 e il 2020, raggiungendo il picco nel 2021, seguito da un decremento fino al 2024. Il Gap M-F, inizialmente positivo (0,2 p.p. nel 2018), diventa negativo dal 2020, anno in cui raggiunge il valore minimo di -6,0 p.p., e si riduce progressivamente a -1,9 p.p. nel 2024.

Tabella 133 - Occupati che lavorano da casa per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	3,6	3,4	7,9	8,4	6,5	6,2	5,1
Femmine	3,4	3,3	13,9	14,1	10,1	9,4	7,0
Gap M-F	0,2	0,1	-6,0	-5,7	-3,6	-3,2	-1,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

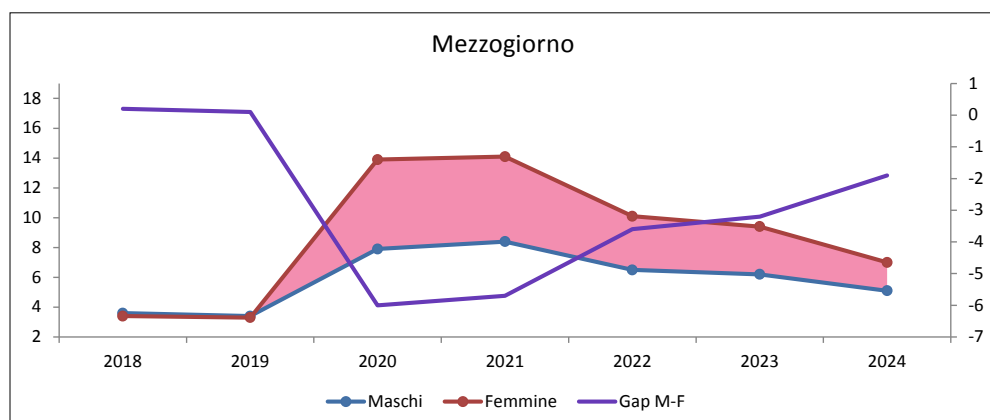


Figura 96 - Occupati che lavorano da casa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore maschile varia tra 5,1% (2019) e 13,0% (2021), con un incremento significativo nel 2020 (da 5,1% a 12,3%). I valori femminili oscillano tra 4,4% (2019) e 17,3% (2021), registrando un aumento analogo nel 2020 (da 4,4% a 15,8%). Il Gap M-F passa da positivo (0,8 p.p. nel 2018) a negativo (-3,5 p.p. nel 2020) e raggiunge il valore minimo di -4,3 p.p. nel 2021, indicando una percentuale maggiore per le donne. Successivamente, il gap negativo si riduce fino a -1,9 p.p. nel 2024.

Tabella 134 - Occupati che lavorano da casa per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	5,3	5,1	12,3	13,0	11,0	11,0	9,5
Femmine	4,5	4,4	15,8	17,3	13,8	13,4	11,4
Gap M-F	0,8	0,7	-3,5	-4,3	-2,8	-2,4	-1,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

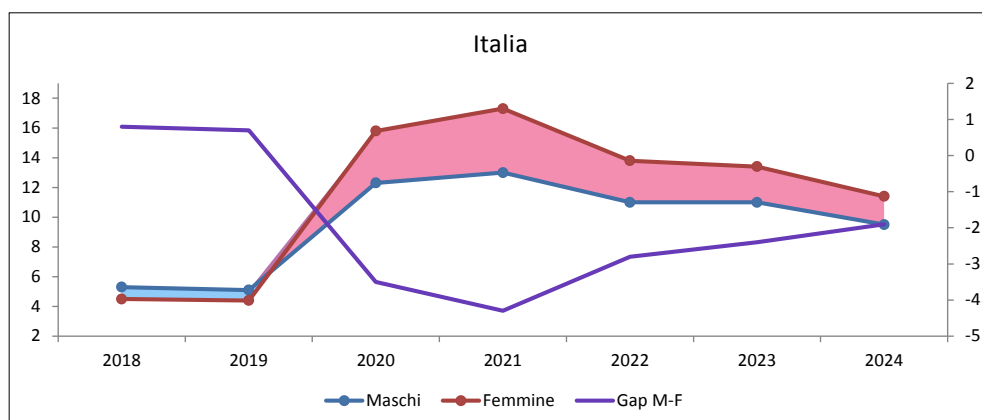


Figura 97 - Occupati che lavorano da casa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel periodo 2018-2024, l'indicatore femminile presenta un andamento analogo per Puglia, Mezzogiorno e Italia. Si osserva una fase iniziale (2018-2019) caratterizzata da valori relativamente bassi e stabili. Tra il 2019 e il 2020 si registra un'impennata marcata in tutte le aree, con i valori massimi nel 2021 (Italia: 17,3%, Mezzogiorno: 14,1%, Puglia: 13,0%). Successivamente, tra il 2021 e il 2024, i valori mostrano una tendenza decrescente, pur rimanendo superiori ai livelli pre-2020. L'Italia presenta costantemente i valori più elevati, seguita dal Mezzogiorno e dalla Puglia.

Tabella 135 - Occupate che lavorano da casa per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	3,0	3,2	12,0	13,0	8,8	7,1	5,8
Mezzogiorno	3,4	3,3	13,9	14,1	10,1	9,4	7,0
Italia	4,5	4,4	15,8	17,3	13,8	13,4	11,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

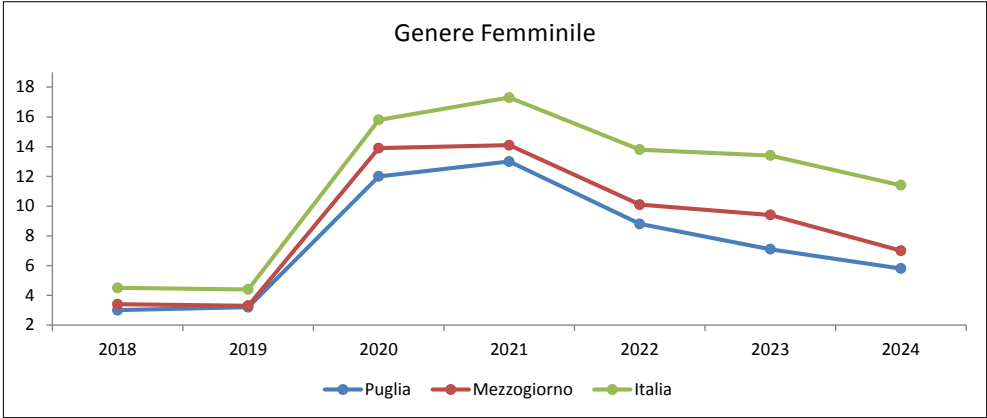


Figura 98 - Occupate che lavorano da casa per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.12 Tasso di disoccupazione

Il **Tasso di disoccupazione** è l'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) pari al rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro (somma degli occupati e disoccupati).

In Puglia, il tasso maschile presenta una tendenza decrescente dal 14,4% (2018) all'8,2% (2024), con un lieve aumento tra il 2020 (12,7%) e il 2021 (12,9%). Il tasso femminile è diminuito da 18,8% (2018) a 11,1% (2024), mostrando un incremento da 16,9% a 17,4% negli anni 2020-2021. Il gap Maschi-Femmine, costantemente negativo, oscilla tra -6,1 p.p. (2023) e -2,9 p.p. (2024). Entrambi i tassi hanno raggiunto il loro valore minimo nell'ultimo anno osservato.

Tabella 136 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	14,4	13,4	12,7	12,9	10,1	9,3	8,2
Femmine	18,8	17,4	16,9	17,4	15,6	15,4	11,1
Gap M-F	-4,4	-4,0	-4,2	-4,5	-5,5	-6,1	-2,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

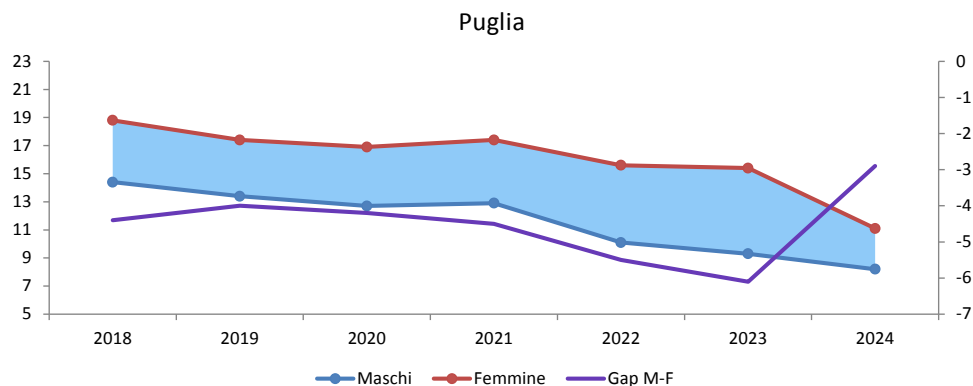


Figura 99 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, la percentuale maschile diminuisce dal 16,8% (2018) al 10,8% (2024), con un minimo incremento nel 2021 (15,0%). Il tasso femminile scende dal 20,9% al 13,5% nello stesso arco temporale, mostrando anch'esso un lieve aumento nel 2021 (18,7%). Il gap M-F è sempre negativo, indicando che i valori femminili sono costantemente più alti dei tassi maschili. Il divario varia da -4,1 punti percentuali nel 2018 a -2,7 p.p. nel 2024, con il valore assoluto maggiore nel 2022 (-4,2 p.p.).

Tabella 137 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	16,8	16,3	14,9	15,0	12,7	12,5	10,8
Femmine	20,9	19,7	18,3	18,7	16,9	16,4	13,5
Gap M-F	-4,1	-3,4	-3,4	-3,7	-4,2	-3,9	-2,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

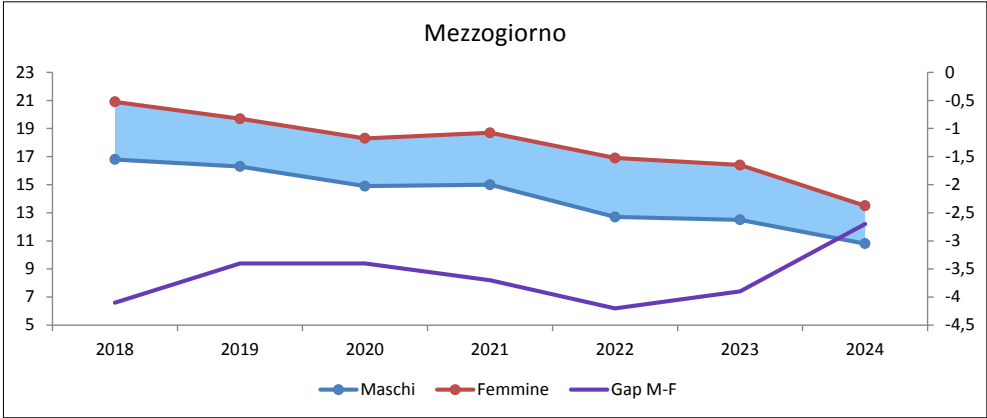


Figura 100 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

A livello nazionale dal 2018 al 2024, il tasso maschile diminuisce complessivamente dal 9,7% al 5,9%, mentre quello femminile cala dall'11,7% al 7,3%. Entrambi i tassi mostrano un lieve incremento nel 2021. Il Gap M-F è sempre negativo, indicando un tasso femminile più elevato in tutti gli anni, e varia da -2,3 punti percentuali nel 2022 a -1,4 punti percentuali nel 2024.

Tabella 138 - Tasso di disoccupazione per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	9,7	9,1	8,6	8,7	7,1	6,8	5,9
Femmine	11,7	11,1	10,4	10,6	9,4	8,8	7,3
Gap M-F	-2,0	-2,0	-1,8	-1,9	-2,3	-2,0	-1,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

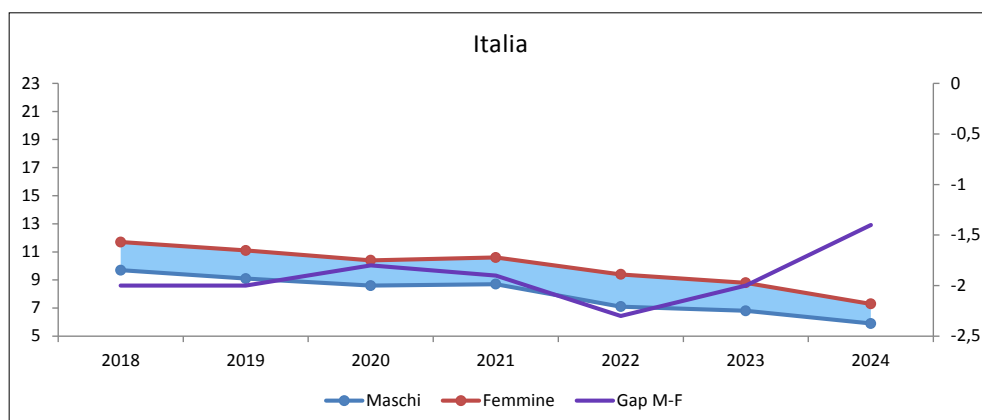


Figura 101 - Tasso di disoccupazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati relativi all'indicatore per il genere femminile mostrano un decremento generalizzato in Puglia, Mezzogiorno e Italia tra il 2018 e il 2024. Il Mezzogiorno registra costantemente i valori più elevati, variando dal 20,9% nel 2018 al 13,5% nel 2024. L'Italia, invece, presenta i tassi più bassi, con un intervallo dall'11,7% (2018) al 7,3% (2024). La Puglia è in una posizione intermedia, partendo dal 18,8% (2018) e raggiungendo l'11,1% (2024). Tutte le serie storiche evidenziano un lieve aumento dei tassi nel 2021 rispetto al 2020, prima di riprendere la tendenza decrescente.

Tabella 139 - Tasso di disoccupazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	18,8	17,4	16,9	17,4	15,6	15,4	11,1
Mezzogiorno	20,9	19,7	18,3	18,7	16,9	16,4	13,5
Italia	11,7	11,1	10,4	10,6	9,4	8,8	7,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

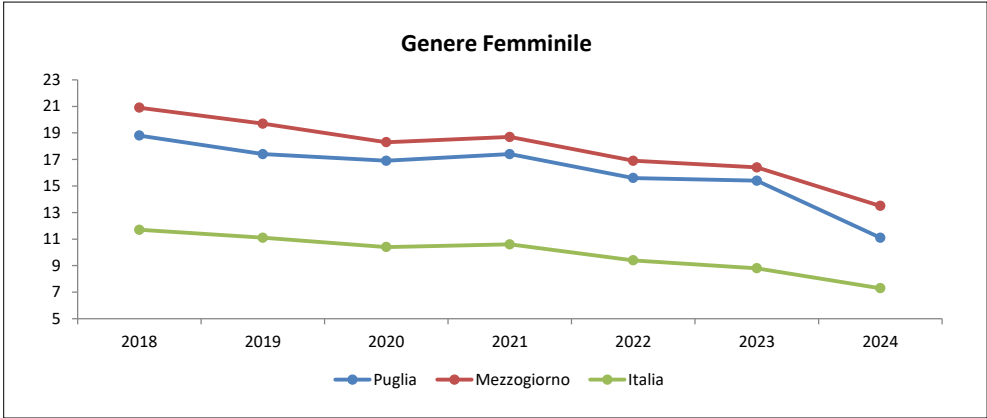


Figura 102 - Tasso di disoccupazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.13 Giovani NEET (15-24 anni)

L'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Giovani NEET (15-24 anni)** rappresenta la percentuale di persone di 15-24 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone della stessa fascia d'età.

In Puglia i tassi maschili oscillano tra un minimo del 17,5% (2024) e un massimo del 25,9% (2019), evidenziando una diminuzione complessiva nell'ultimo triennio. Quelli femminili variano dal 16,6% (2023-2024) al 24,4% (2021), registrando anch'essi un calo nei periodi più recenti. Il gap Maschi-Femmine è costantemente positivo, indicando tassi maschili superiori, e varia tra 0,4 p.p. (2021) e 5,1 p.p. (2019).

Tabella 140 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	24,3	25,9	24,4	24,8	21,1	17,9	17,5
Femmine	23,0	20,8	23,2	24,4	18,1	16,6	16,6
Gap M-F	1,3	5,1	1,2	0,4	3,0	1,3	0,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

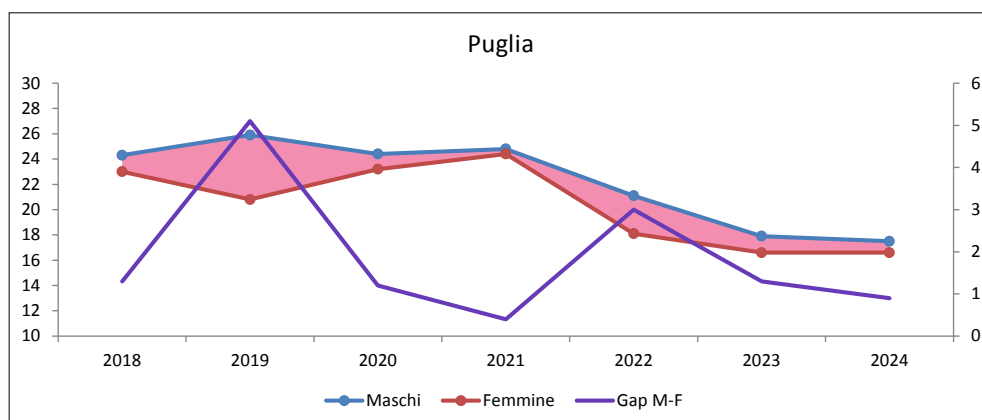


Figura 103 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Per le percentuali maschili nel Mezzogiorno, tra il 2018 e il 2024, si osserva una tendenza decrescente, passando dal 27,5% nel 2018 al 18,9% nel 2024; la riduzione più significativa si registra tra il 2021 e il 2022. Anche i tassi femminili mostrano una diminuzione complessiva dal 26,8% al 16,6% nello stesso periodo, con la flessione maggiore tra il 2021 e il 2022. Il gap Maschi-Femmine presenta una fluttuazione: parte da 0,7 punti percentuali nel 2018, raggiunge un massimo di 2,9 p.p. nel 2019 e un minimo di 0,3 p.p. nel 2021, attestandosi a 2,3 p.p. nel 2024.

Tabella 141 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	27,5	27,5	27,2	26,4	23,1	20,2	18,9
Femmine	26,8	24,6	25,1	26,1	21,5	18,5	16,6
Gap M-F	0,7	2,9	2,1	0,3	1,6	1,7	2,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

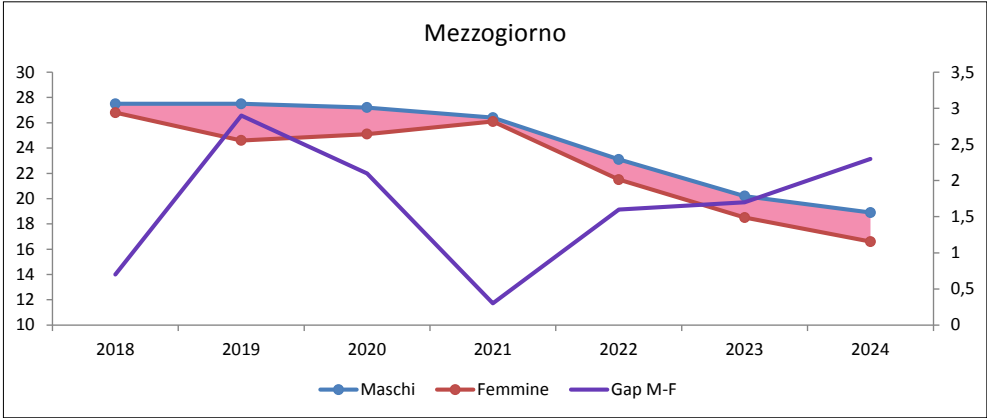


Figura 104 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati sull'indicatore in Italia tra il 2018 e il 2024 mostrano un andamento simile per i due generi. Il tasso maschile raggiunge un massimo del 19,5% nel 2021, diminuendo costantemente fino al 12,3% nel 2024. Le percentuali femminili hanno registrato il picco del 20,0% nel 2021, scendendo poi all'11,6% nel 2024. Il divario Maschi-Femmine presenta valori negativi nel 2018 (-0,4 p.p.) e nel 2021 (-0,5 p.p.), indicando tassi NEET femminili superiori. Negli anni 2019-2020 e 2022-2024, il gap è positivo (massimo valore di 0,9 p.p. nel 2022, poi 0,7 p.p.), riflettendo tassi maschili più elevati.

Tabella 142 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	18,9	18,1	19,3	19,5	16,3	13	12,3
Femmine	19,3	17,8	19	20	15,4	12,3	11,6
Gap M-F	-0,4	0,3	0,3	-0,5	0,9	0,7	0,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

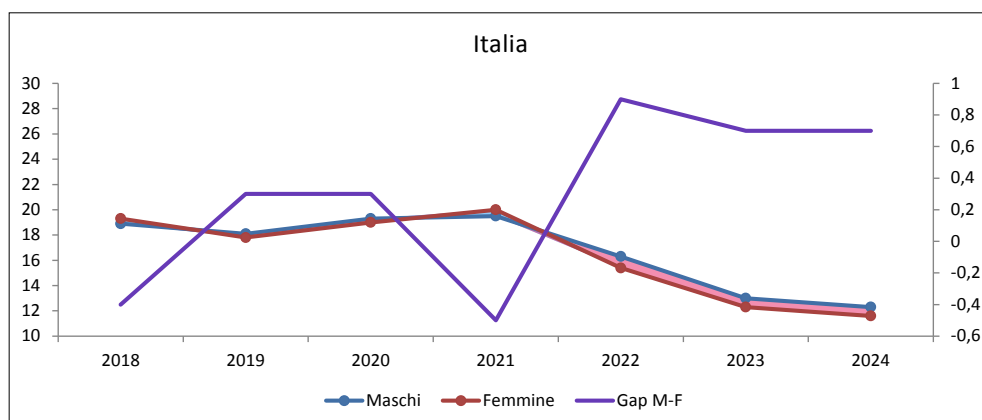


Figura 105 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Dal 2018 al 2024, nei tassi femminili per Puglia, Mezzogiorno e Italia si rileva una tendenza generale alla diminuzione dei valori. Il Mezzogiorno presenta costantemente i tassi più elevati, con un massimo del 26,8% nel 2018. L'Italia registra i valori più bassi, raggiungendo un minimo dell'11,6% nel 2024. Dopo un picco transitorio tra il 2020 e il 2021, per tutti i territori si osserva una netta riduzione negli anni successivi. Nel 2024, Puglia e Mezzogiorno mostrano lo stesso tasso del 16,6%.

Tabella 143 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	23,0	20,8	23,2	24,4	18,1	16,6	16,6
Mezzogiorno	26,8	24,6	25,1	26,1	21,5	18,5	16,6
Italia	19,3	17,8	19,0	20,0	15,4	12,3	11,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

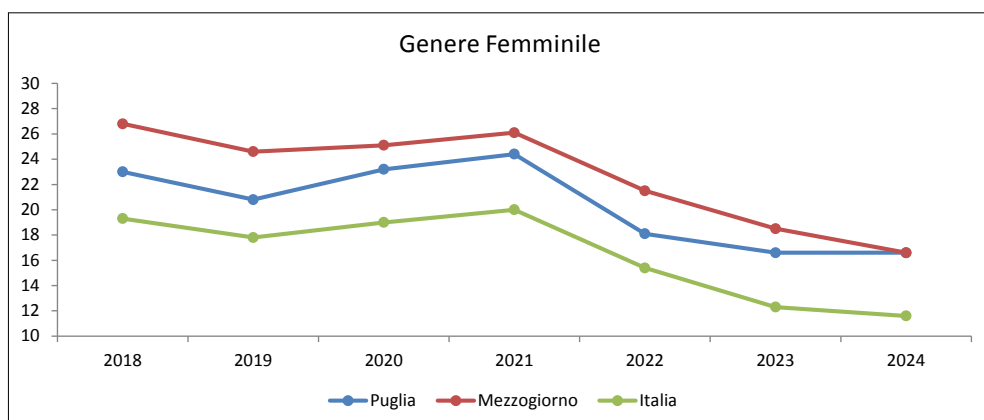


Figura 106 - Giovani NEET (15-24 anni) per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.14 Giovani NEET (15-29 anni)

L'indicatore BES (Dominio: Istruzione) e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Giovani NEET (15-29 anni)** rappresenta la percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone della stessa fascia d'età.

In Puglia, tra il 2018 e il 2024, le percentuali maschili registrano un aumento iniziale dal 28,4% nel 2018 al picco del 29,7% nel 2020, seguito da una decrescita fino al 19,5% nel 2024. I valori femminili partono dal 32,4% (2018) e diminuiscono con fluttuazioni fino al 23,4% (2024). Il Gap M-F è negativo per l'intero periodo, indicando una maggiore incidenza di NEET femminili. Questo divario oscilla tra -1,2 p.p. (2019) e -5,0 p.p. (2023), attestandosi a -3,9 p.p. nel 2024.

Tabella 144 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	28,4	29	29,7	29,3	24,5	19,8	19,5
Femmine	32,4	30,2	31,4	32,0	27,6	24,8	23,4
Gap M-F	-4,0	-1,2	-1,7	-2,7	-3,1	-5,0	-3,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

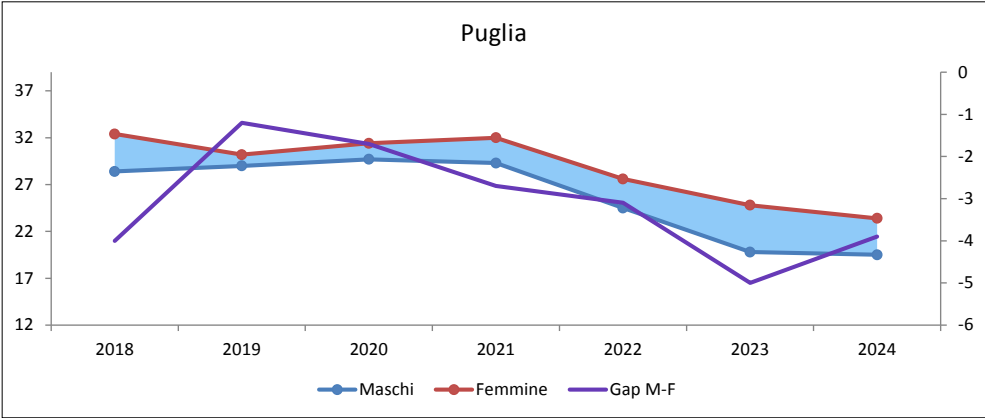


Figura 107 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore nel Mezzogiorno mostra una tendenza decrescente per entrambi i generi tra il 2018 e il 2024. L'incidenza maschile diminuisce dal 32,2% al 22,2%. Per le donne, il valore cala dal 35,1% (registrato nel 2018 e 2020) al 24,5% (2024). Il Gap M-F oscilla tra -4,3 (2021) e -2,3 (2024) punti percentuali, indicando una maggiore incidenza femminile in tutti gli anni osservati.

Tabella 145 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	32,2	31,7	31,7	30,1	26,7	23,2	22,2
Femmine	35,1	34,1	35,1	34,4	29,2	26,3	24,5
Gap M-F	-2,9	-2,4	-3,4	-4,3	-2,5	-3,1	-2,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

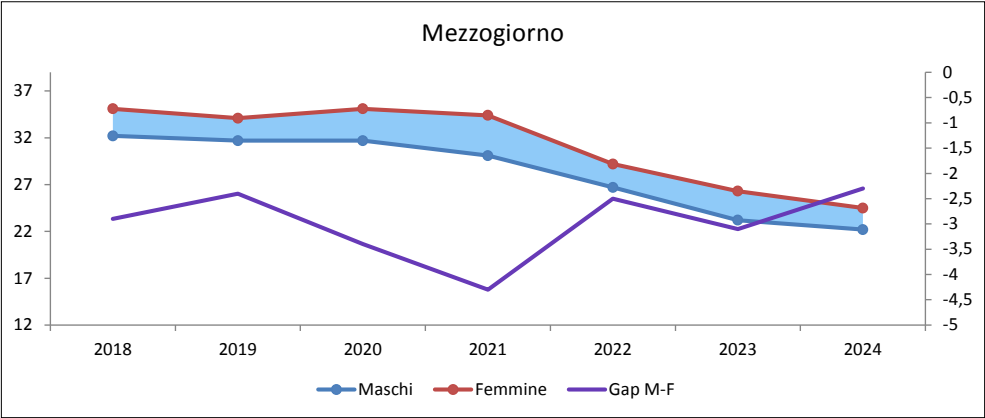


Figura 108 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I dati nazionali (2018-2024) mostrano una riduzione complessiva per entrambi i generi. I valori maschili passano dal 21,3% (2018) al 13,8% (2024), con un massimo del 21,8% nel 2020. Le percentuali femminili variano dal 25,2% (2018) al 16,6% (2024), con un picco del 25,8% nel 2020. Il Gap Maschi-Femmine è sempre negativo, oscilla tra -4,0 (2019, 2020) e -2,8 (2022, 2024) punti percentuali, indicando valori femminili più elevati nell'intero periodo.

Tabella 146 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	21,3	20,1	21,8	21,2	17,7	14,4	13,8
Femmine	25,2	24,1	25,8	25	20,5	17,8	16,6
Gap M-F	-3,9	-4	-4	-3,8	-2,8	-3,4	-2,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

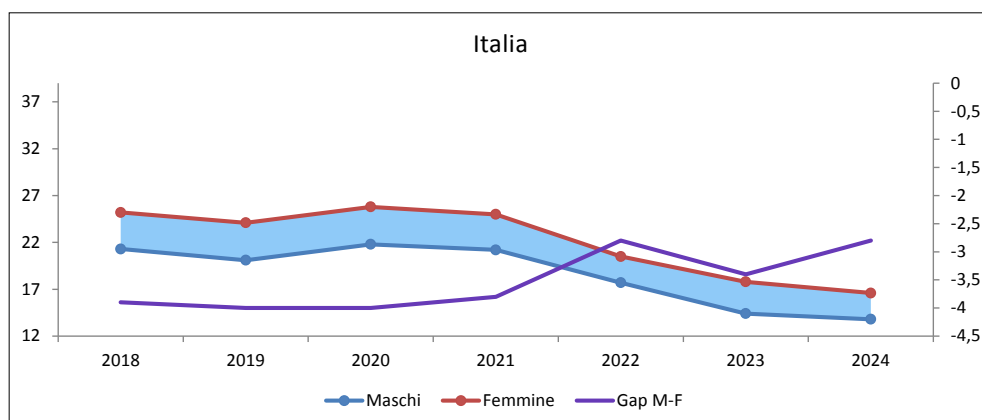


Figura 109 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

In Puglia, Mezzogiorno e Italia, dal 2018 al 2024, le percentuali femminili mostrano una tendenza complessiva alla diminuzione nel periodo osservato. I valori iniziali del 2018 sono 32,4% per la Puglia, 35,1% per il Mezzogiorno e 25,2% per l'Italia. Nel 2024, le percentuali si riducono rispettivamente a 23,4%, 24,5% e 16,6%. Si rileva un lieve incremento o un picco nel 2020 per tutte le aree, seguito da un calo più marcato a partire dal 2021. Il Mezzogiorno presenta sistematicamente le percentuali più elevate.

Tabella 147 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	32,4	30,2	31,4	32	27,6	24,8	23,4
Mezzogiorno	35,1	34,1	35,1	34,4	29,2	26,3	24,5
Italia	25,2	24,1	25,8	25	20,5	17,8	16,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

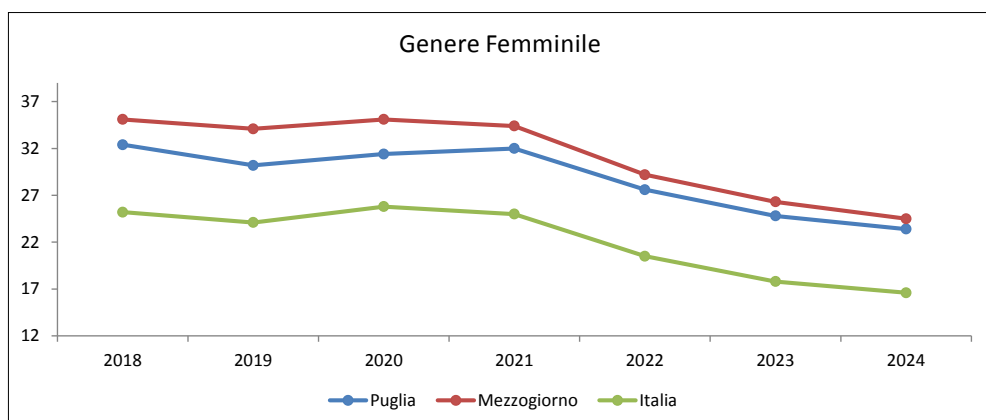


Figura 110 - Giovani NEET (15-29 anni) per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.1.15 Sintesi conclusiva

I dati evidenziano una fase di criticità nel periodo pandemico, seguita da un progressivo miglioramento degli indicatori nel biennio successivo, pur in presenza di significative differenze territoriali.

La lettura per genere mette in evidenza la persistenza di divari tra uomini e donne, con livelli di occupazione femminile sistematicamente inferiori e una maggiore diffusione di forme di lavoro caratterizzate da minore stabilità e qualità. Tali differenze risultano particolarmente accentuate nei contesti territoriali più fragili, contribuendo a rafforzare disuguaglianze che incidono non solo sulla dimensione economica, ma anche su aspetti centrali del benessere, quali l'autonomia, la sicurezza e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Dall'analisi dei dati principali relativi al periodo 2018-2024 emerge quanto segue.

1. Occupazione e Partecipazione:

- tasso di occupazione (20-64 anni): in Puglia si registra una tendenza crescente. Gli uomini sono passati dal 63,6% (2018) al 70,3% (2024), mentre le donne dal 35,5% al 40,5%. Nonostante la crescita, persiste un ampio divario di genere che nel 2024 si attesta al 29,8%;
- mancata partecipazione al lavoro: questo indicatore (che include disoccupati e inattivi disponibili) è in netta diminuzione in

Puglia. Tra il 2018 e il 2024, il tasso maschile è sceso dal 25,6% al 17,2% e quello femminile dal 38,7% al 27,9%;

- tasso di disoccupazione: Segue un trend decrescente in tutti i territori, raggiungendo nel 2024 i minimi del periodo osservato (in Puglia: 8,2% per gli uomini e 11,1% per le donne).

2. Qualità e stabilità del lavoro:

- trasformazione in contratti stabili: In Puglia si osserva un calo preoccupante per gli uomini, passati dal 19,3% (2022) a solo il 4,9% (2024). Per le donne il dato è più stabile, attestandosi al 13,0% nel 2024;
- lavori a termine di lunga durata: Circa il 30% dei lavoratori a termine in Puglia (sia maschi che femmine) mantiene questa condizione da almeno 5 anni, un valore superiore alla media nazionale;
- sovraistruzione: Il fenomeno degli occupati con un titolo di studio superiore a quello richiesto è in crescita, specialmente tra le donne pugliesi, raggiungendo il 29,8% nel 2023;
- bassa paga: La Puglia presenta percentuali di dipendenti con bassa paga superiori alla media nazionale. Nel 2020, il 22,5% delle donne e il 14,5% degli uomini rientravano in questa categoria.

3. Sicurezza e Benessere percepito:

- infortuni sul lavoro: Il tasso di infortuni mortali o con inabilità permanente è drasticamente più alto per gli uomini (15,3 eventi ogni 10.000 occupati nel 2022) rispetto alle donne (6,4);
- soddisfazione lavorativa: In Puglia, la percentuale di occupati molto soddisfatti è cresciuta fino al 2022-2023, per poi calare leggermente nel 2024 (44,5% uomini, 45,9% donne);
- lavoro da casa: Dopo il picco pandemico del 2021 (quando il 13% delle donne pugliesi lavorava da casa), il dato è sceso al 5,8% nel 2024, rimanendo comunque superiore ai livelli del 2018.

4. Giovani NEET (15-29 anni):

- la percentuale di giovani che non studiano e non lavorano è in diminuzione dal 2020. In Puglia, nel 2024, i NEET sono il 19,5% tra gli uomini e il 23,4% tra le donne, valori significativamente più alti rispetto alla media nazionale (13,8% e 16,6%).

Gli indicatori analizzati confermano il ruolo centrale del lavoro come determinante fondamentale del benessere e della sostenibilità sociale. Il quadro informativo restituito dal BES e dagli SDGs fornisce elementi utili per il monitoraggio delle condizioni occupazionali e per

il supporto alle attività di programmazione e valutazione delle politiche regionali, con particolare riferimento agli interventi orientati alla riduzione delle disparità di genere e territoriali.

3.2 Innovazione, ricerca e creatività

L'analisi del dominio Innovazione, ricerca e creatività attraverso gli indicatori BES, integrata con il quadro di riferimento degli SDGs dell'Agenda ONU 2030, evidenzia l'importanza di questi ambiti quali fattori strategici per il benessere, la competitività e la sostenibilità dei sistemi territoriali. Gli indicatori considerati offrono una lettura delle capacità di produzione e diffusione della conoscenza, nonché del grado di partecipazione ai processi innovativi e creativi.

3.2.1 Lavoratori della conoscenza

L'indicatore BES **Lavoratori della conoscenza** rappresenta la percentuale di occupati con istruzione universitaria (Isced 6-7-8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati.

L'indicatore in Puglia, tra il 2018 e il 2024, mostra valori percentuali femminili costantemente superiori a quelli maschili. I valori maschili presentano un intervallo dall'11,3% (minimo nel 2022) al 12,7% (massimo nel 2021 e 2024), con un andamento generale crescente nonostante una flessione nel 2022. Le percentuali femminili registrano un trend quasi totalmente crescente, passando dal 22,5% (2018) al 26,3% (2024), con un lieve decremento tra il 2020 e il 2021. Il Gap Maschi-Femmine è sempre negativo, variando tra -14,3 p.p. (2022) e -11,1 p.p. (2018), evidenziando un divario a favore delle donne che, complessivamente, si è ampliato nel periodo osservato.

Tabella 148 - Lavoratori della conoscenza per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	11,4	11,9	12,1	12,7	11,3	12,3	12,7
Femmine	22,5	24,3	24,8	24,6	25,6	26,1	26,3
Gap M-F	-11,1	-12,4	-12,7	-11,9	-14,3	-13,8	-13,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

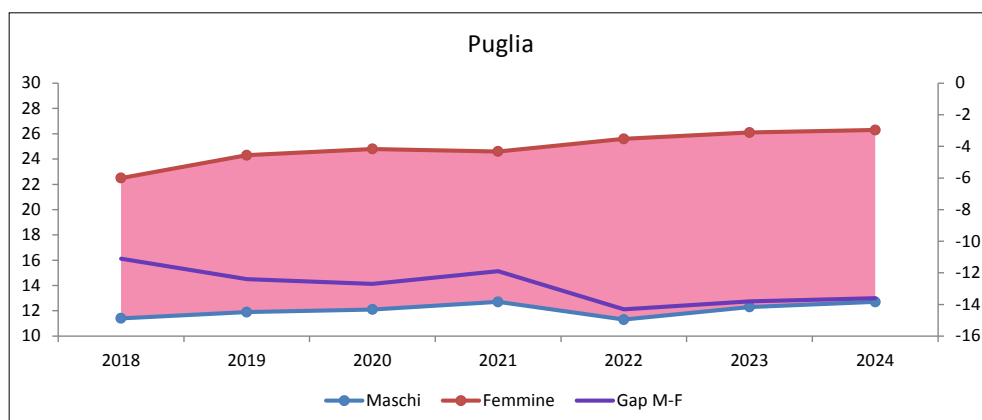


Figura 111 - Lavoratori della conoscenza per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

L'indicatore nel Mezzogiorno, nel periodo 2018-2024, evidenzia un trend crescente sia per gli uomini (da 12,0% a 14,1%) che per le donne (da 22,7% a 27,1%). Entrambe le serie storiche mostrano un decremento congiunturale nel 2022. Le quote femminili sono costantemente superiori a quelle maschili, determinando un Gap M-F negativo, che varia tra -13,2 p.p. e -10,7 p.p.. Tale differenza si è ampliata progressivamente fino al 2022, registrando poi una leggera contrazione nel 2023 (-12,6 p.p.) e un nuovo ampliamento a -13,0 p.p. nel 2024.

Tabella 149 - Lavoratori della conoscenza per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	12,0	12,2	12,8	13,1	12,8	13,7	14,1
Femmine	22,7	24,0	25,4	26,1	26,0	26,3	27,1
Gap M-F	-10,7	-11,8	-12,6	-13,0	-13,2	-12,6	-13,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

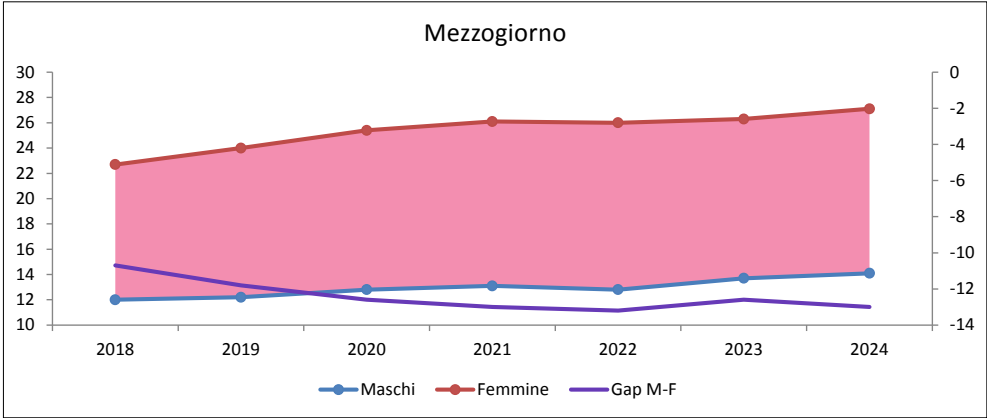


Figura 112 - Lavoratori della conoscenza per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

A livello nazionale, la percentuale maschile varia dal 13,9% nel 2018 al 15,3% nel 2024, mostrando un picco del 14,6% nel 2020 e un calo al 14,0% nel 2022. Per le donne, l'indicatore oscilla tra il 22,1% (2018) e il 24,7% (2024), con un trend generalmente crescente, interrotto da un lieve calo nel 2022. Il Gap M-F, costantemente negativo, si espande da -8,2 punti percentuali nel 2018 a -9,4 punti percentuali nel 2024, indicando una quota femminile superiore.

Tabella 150 - Lavoratori della conoscenza per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	13,9	14,2	14,6	14,3	14,0	14,9	15,3
Femmine	22,1	22,6	23,4	23,5	23,0	24,0	24,7
Gap M-F	-8,2	-8,4	-8,8	-9,2	-9,0	-9,1	-9,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

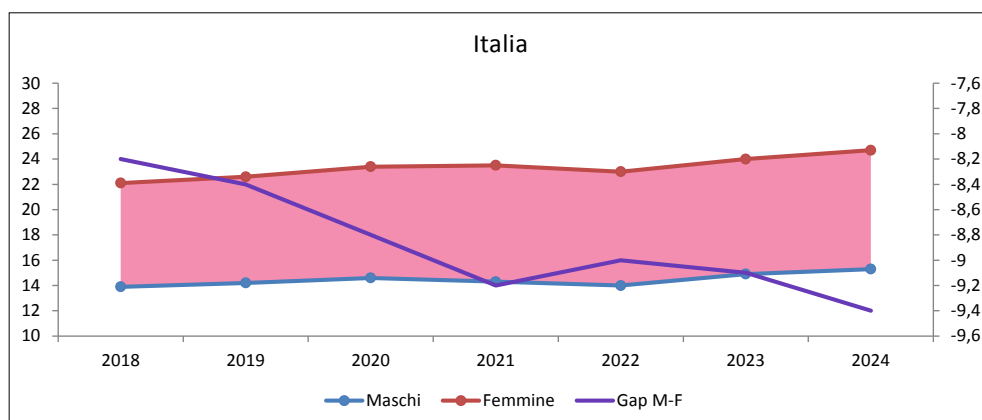


Figura 113 - Lavoratori della conoscenza per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Nel confronto dell'indicatore femminile per Puglia, Mezzogiorno e Italia nel periodo 2018-2024, emerge un andamento complessivamente crescente per tutte le aree considerate. I valori percentuali iniziano nel 2018 con 22,1% (Italia), 22,5% (Puglia) e 22,7% (Mezzogiorno), concludendo nel 2024 con 24,7% (Italia), 26,3% (Puglia) e 27,1% (Mezzogiorno). Il Mezzogiorno mostra la crescita più marcata in punti percentuali (+4,4), con il valore più elevato nel 2024 (27,1%). L'Italia mantiene i valori più bassi dell'indicatore per l'intero periodo. In tutti i territori si osservano fluttuazioni intermedie: la Puglia presenta un leggero decremento tra il 2020 e il 2021, mentre per Italia e Mezzogiorno si osserva una lieve riduzione tra il 2021 e il 2022.

Tabella 151 - Lavoratrici della conoscenza per territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	22,5	24,3	24,8	24,6	25,6	26,1	26,3
Mezzogiorno	22,7	24,0	25,4	26,1	26,0	26,3	27,1
Italia	22,1	22,6	23,4	23,5	23,0	24,0	24,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

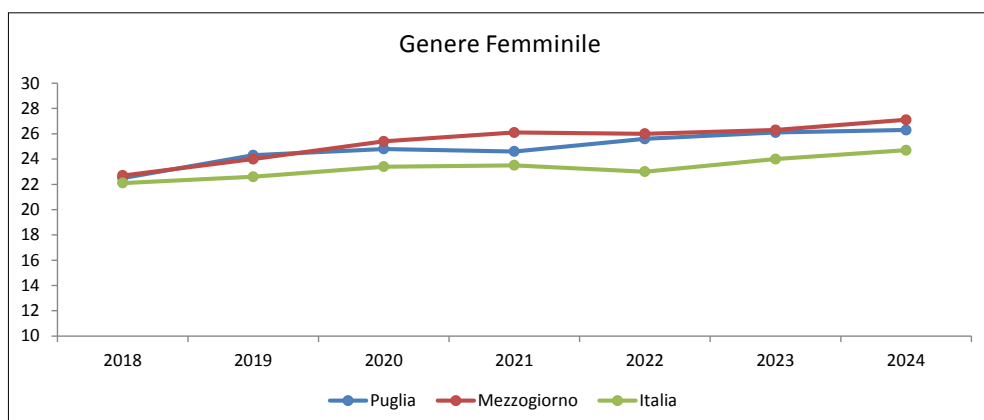


Figura 114 - Lavoratrici della conoscenza per territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

3.2.2 Occupazione culturale e creativa

L'indicatore BES **Occupazione culturale e creativa** è definito come la percentuale di occupati di 15 anni e più in professioni o settori di attività culturali e creativi (Isco-08, Nace rev.2) sul totale degli occupati della stessa fascia d'età.

In Puglia, dal 2018 al 2024, l'indicatore presenta fluttuazioni per entrambi i generi. L'occupazione maschile oscilla tra un minimo dell'1,7% (2021) e un massimo del 2,6% (2023). Per l'occupazione femminile, i valori si collocano tra 1,6% (2020) e 2,7% (2022). Il Gap M-F mostra una notevole variazione, da un minimo di -0,3 p.p. registrato nel 2021 e 2022 a un massimo di 0,8 p.p. nel 2020. I valori positivi del gap indicano una maggiore percentuale maschile, quelli negativi una maggiore percentuale femminile. Nel 2024, il gap si attesta a -0,1 p.p.

Tabella 152 - Occupazione culturale e creativa per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	2,4	2,5	2,4	1,7	2,4	2,6	2,1
Femmine	2,3	2	1,6	2	2,7	2,3	2,2
Gap M-F	0,1	0,5	0,8	-0,3	-0,3	0,3	-0,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

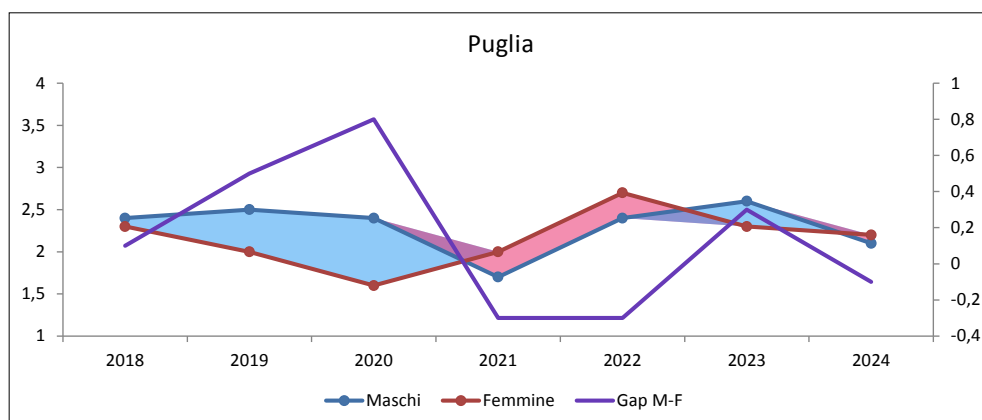


Figura 115 - Occupazione culturale e creativa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Nel Mezzogiorno, il tasso maschile fluttua tra un minimo del 2,2% (2021) e un massimo del 2,7% (2023), partendo dal 2,6% nel 2018 e attestandosi al 2,5% nel 2024. I valori femminili variano tra il 2,2% (2020) e il 2,6% (2022), con dato iniziale e finale del 2,4%. Il Gap Maschi-Femmine (M-F) è compreso nell'intervallo -0,2 p.p. (2021-2022) e 0,3 p.p. (2023), evidenziando una variazione di polarità nel periodo.

Tabella 153 - Occupazione culturale e creativa per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	2,6	2,4	2,4	2,2	2,4	2,7	2,5
Femmine	2,4	2,4	2,2	2,4	2,6	2,4	2,4
Gap M-F	0,2	0	0,2	-0,2	-0,2	0,3	0,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

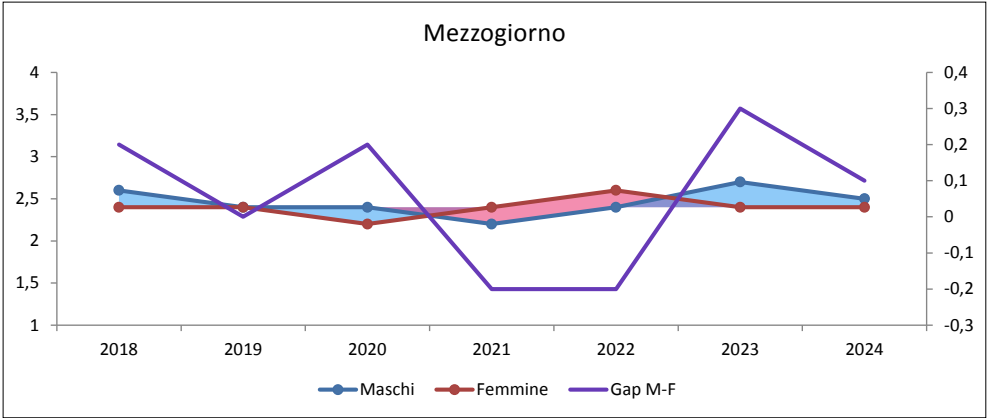


Figura 116 - Occupazione culturale e creativa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

L'indicatore maschile in Italia evidenzia un valore iniziale di 3,6% nel 2018, con una diminuzione a 3,3% negli anni 2020-2023 e un aumento a 3,4% nel 2024. Il tasso femminile parte dal 3,6% nel 2018, fluttua raggiungendo il massimo di 3,8% nel 2022 e si attesta a 3,7% nel 2023-2024. Il Gap M-F varia tra -0,5 p.p. (2022) e 0 p.p. (2018), raggiunge una differenza negativa massima nel 2022 e si riduce a -0,3 p.p. nel 2024.

Tabella 154 - Occupazione culturale e creativa per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	3,6	3,5	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4
Femmine	3,6	3,7	3,5	3,6	3,8	3,7	3,7
Gap M-F	0	-0,2	-0,2	-0,3	-0,5	-0,4	-0,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

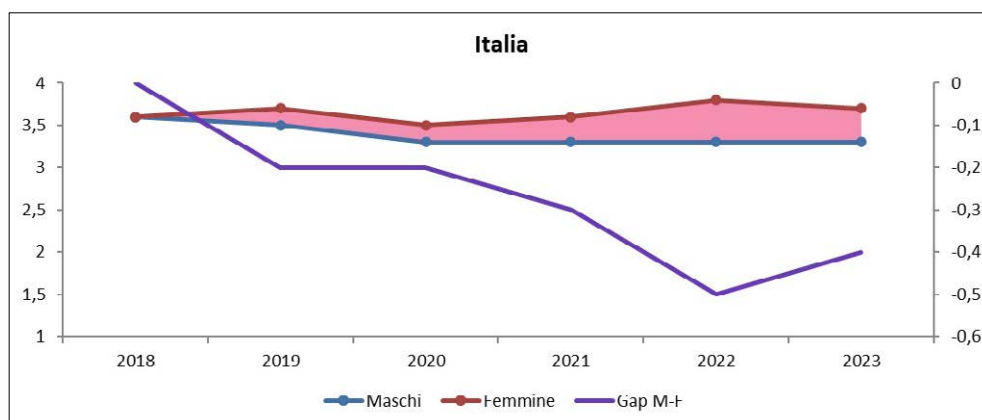


Figura 117 - Occupazione culturale e creativa per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

I dati dell'indicatore femminile negli anni 2018-2024 mostrano che i valori nazionali sono sistematicamente superiori a quelli del Mezzogiorno e della Puglia. L'Italia registra valori tra 3,5% (2020) e 3,8% (2022). Il Mezzogiorno oscilla tra 2,2% (2020) e 2,6% (2022). La Puglia presenta la maggiore variabilità, con un minimo di 1,6% (2020) e un picco di 2,7% (2022). Tutte le aree geografiche registrano un calo nel 2020, seguito da una ripresa nel 2021-2022 e una successiva stabilizzazione o lieve diminuzione nel biennio finale.

Tabella 155 - Occupazione culturale e creativa per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	2,3	2	1,6	2	2,7	2,3	2,2
Mezzogiorno	2,4	2,4	2,2	2,4	2,6	2,4	2,4
Italia	3,6	3,7	3,5	3,6	3,8	3,7	3,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

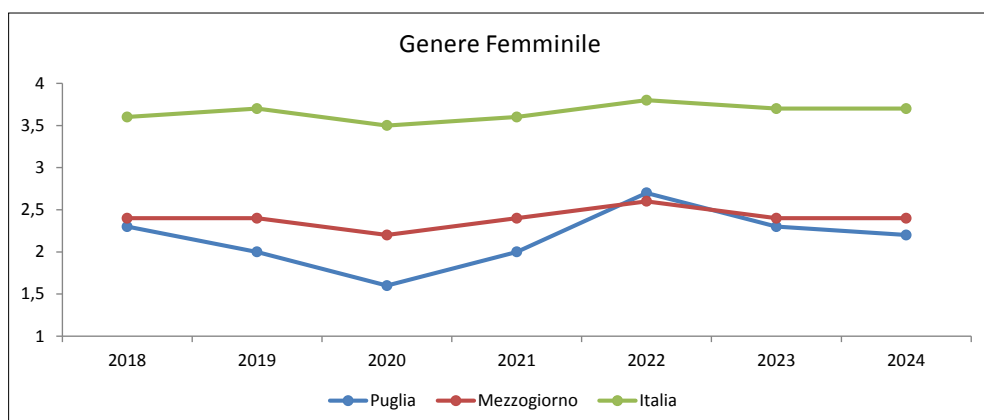


Figura 118 - Occupazione culturale e creativa per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (valori per 100 occupati)

3.2.3 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)

L'indicatore BES **Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)** è il tasso di migratorietà specifico dei laureati italiani di 25-39 anni (differenza tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza/popolazione media residente * 1.000). Sia il numeratore sia il denominatore si riferiscono ai cittadini italiani di 25-39 anni con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato). I valori per l'Italia comprendono solo i movimenti da/per l'estero, poiché il saldo migratorio interno a livello nazionale è pari a zero; la disaggregazione territoriale comprende anche i movimenti interni.

L'indicatore in Puglia presenta valori negativi per tutti gli anni analizzati (2019-2023) e per entrambi i generi. I valori maschili variano da un minimo del -40,8‰ (2019) a un massimo del -24,8‰ (2021). Per l'indicatore femminile si osservano valori compresi tra -30,5‰ (2022) e -19,8‰ (2021). Entrambi i generi registrano il massimo nel 2021, con una successiva riduzione nel biennio 2022-2023. Il Gap M-F è sempre negativo, indicando un divario a favore delle donne nell'intero periodo, e oscilla tra -11,2 p.p. (2019) e -5,0 p.p. (2021).

Tabella 156 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

Puglia	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	-40,8	-28,6	-24,8	-37,2	-36,6
Femmine	-29,6	-23,0	-19,8	-30,5	-30,0
Gap M-F	-11,2	-5,6	-5,0	-6,7	-6,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

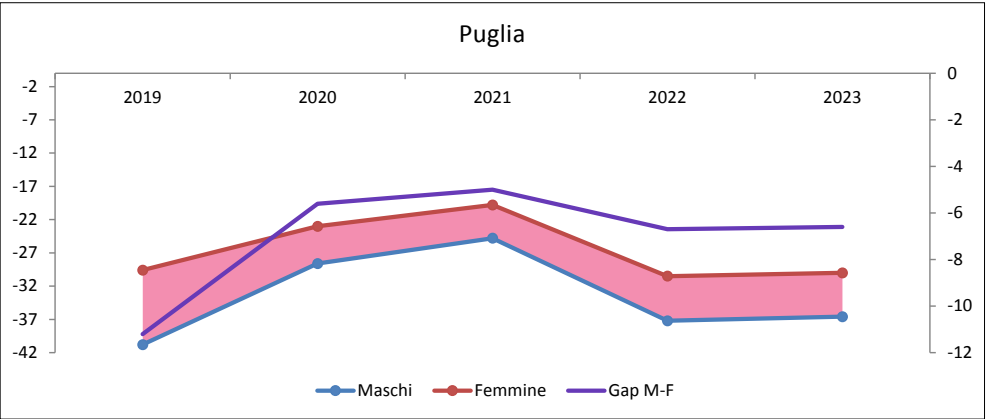


Figura 119 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

Nel Mezzogiorno, tra il 2019 e il 2023, tutti i valori riportati sono negativi, indicando un saldo migratorio netto negativo. I valori maschili oscillano tra -38,1‰ (2019) e -25,2‰ (2021). Per le donne, l'indicatore varia tra -30,3‰ (2019) e -21,0‰ (2021). Per entrambi i generi si osserva il massimo nel 2021 e il minimo nel 2019. I dati maschili sono costantemente minori di quelli femminili, determinando un Gap M-F sempre negativo, che varia tra -7,8 p.p. (2019) e -4,2 p.p. (2021).

Tabella 157 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

Mezzogiorno	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	-38,1	-28,0	-25,2	-34,7	-35,0
Femmine	-30,3	-23,3	-21,0	-29,5	-29,2
Gap M-F	-7,8	-4,7	-4,2	-5,2	-5,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

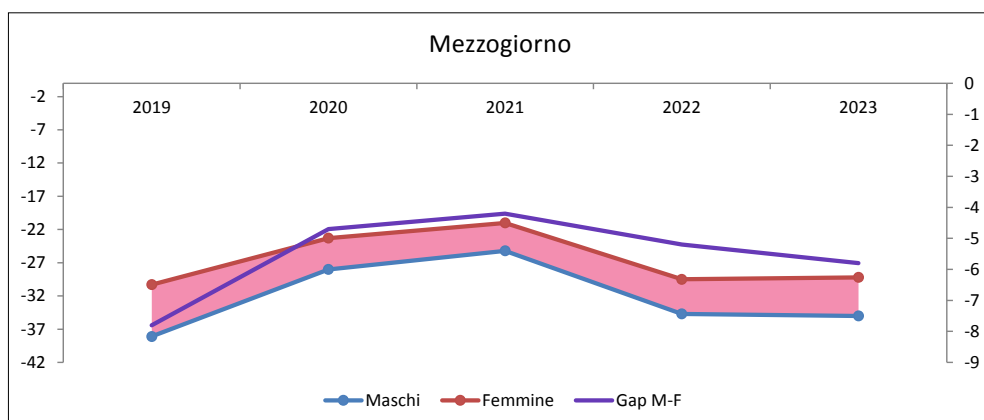


Figura 120 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

I dati nazionali dell'indicatore mostrano un andamento variabile tra il 2019 e il 2023 per entrambi i generi. I valori maschili variano dal -7,8‰ (2023) al -3,2‰ (2021), l'indicatore femminile dal -5,1‰ (2023) al -2,4‰ (2021). L'andamento per entrambi i generi mostra un decremento tra il 2019 e il 2020, un incremento nel 2021, seguito da una nuova riduzione fino al 2023. Il Gap M-F, sempre negativo, oscilla tra -2,7 p.p. (2023) e -0,8 p.p. (2021), indicando una maggiore incidenza maschile.

Tabella 158 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

Italia	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	-6,0	-6,4	-3,2	-5,6	-7,8
Femmine	-4,1	-4,9	-2,4	-3,7	-5,1
Gap M-F	-1,9	-1,5	-0,8	-1,9	-2,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

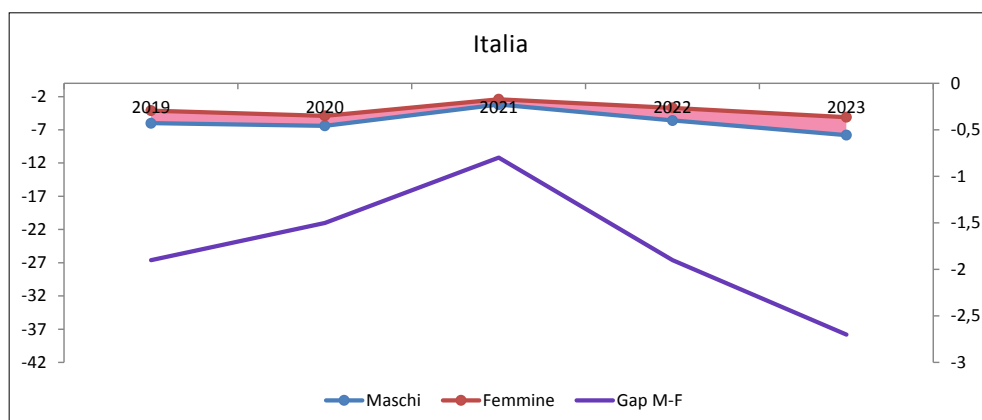


Figura 121 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

I valori dell'indicatore femminile, dal 2019 al 2023, per Puglia, Mezzogiorno e Italia, sono tutti negativi, indicando un saldo migratorio netto negativo in tutti i territori per l'intero periodo osservato. I valori per l'Italia sono maggiori, oscillando tra il -5,1‰ (2023) e il -2,4‰ (2021). Puglia e Mezzogiorno presentano valori significativamente minori. Per la Puglia l'indicatore varia dal -30,5‰ (2022) al -19,8‰ (2021); per il Mezzogiorno, dal -30,3‰ (2019) al -21,0‰ (2021). Si osserva un aumento nel biennio 2020-2021, seguito da una riduzione nel biennio successivo.

Tabella 159 - Mobilità delle laureate italiane (25-39 anni) per territorio. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

Genere Femminile	2019	2020	2021	2022	2023
Puglia	-29,6	-23,0	-19,8	-30,5	-30,0
Mezzogiorno	-30,3	-23,3	-21,0	-29,5	-29,2
Italia	-4,1	-4,9	-2,4	-3,7	-5,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

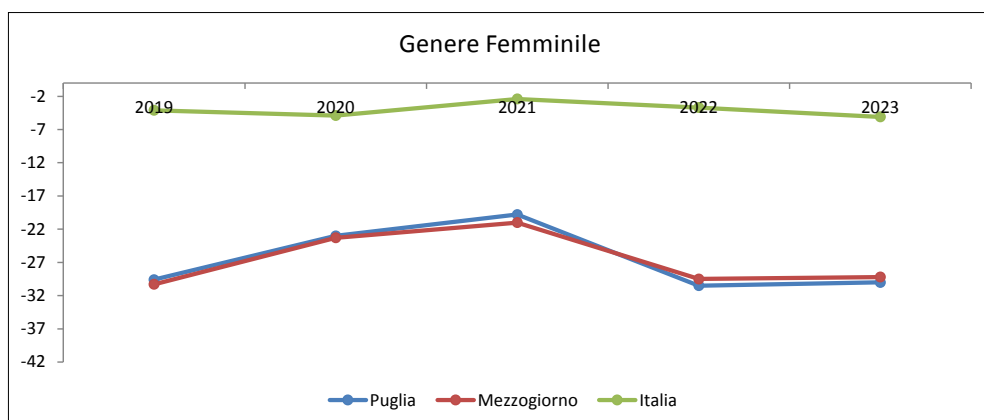


Figura 122 - Mobilità delle laureate italiane (25-39 anni) per territorio. Anni 2019-2023 (valori per 1.000 laureati residenti)

3.2.4 Sintesi conclusiva

Il paragrafo 3.2 analizza gli indicatori del dominio "Innovazione, ricerca e creatività" del rapporto BES (Benessere Equo e Sostenibile), mettendo a confronto i dati della Puglia con quelli del Mezzogiorno e dell'Italia tra il 2018 e il 2024.

La disaggregazione per genere mette in luce differenze persistenti nella partecipazione di uomini e donne alle attività di ricerca, innovazione e nei settori a maggiore contenuto tecnologico e creativo. In particolare, la presenza femminile risulta più contenuta nei ruoli a più elevata qualificazione e responsabilità, con implicazioni rilevanti in termini di valorizzazione del capitale umano e di accesso alle opportunità offerte dai processi di sviluppo basati sulla conoscenza.

Il confronto territoriale suggerisce, inoltre, come tali divari tendano ad accentuarsi nei contesti caratterizzati da una minore intensità innovativa, evidenziando l'interazione tra dimensione di genere e caratteristiche strutturali dei sistemi produttivi locali. In questo quadro, gli indicatori BES rappresentano uno strumento utile per il monitoraggio delle condizioni di benessere e sostenibilità e per l'analisi delle disuguaglianze.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali dinamiche emerse.

1. Lavoratori della conoscenza:

- andamento in Puglia: si registra una crescita generale. Le donne mostrano valori nettamente superiori agli uomini, passando dal 22,5% (2018) al 26,3% (2024), mentre gli uomini passano dall'11,4% al 12,7% nello stesso periodo;
- gap di genere: Il divario a favore delle donne si è ampliato in Puglia, raggiungendo il picco di -14,3 punti percentuali nel 2022;
- confronto territoriale: Nel 2024, il Mezzogiorno registra la percentuale femminile più alta (27,1%), mentre l'Italia presenta i valori nazionali più bassi per le donne (24,7%) ma i più alti per gli uomini (15,3%).

2. Occupazione culturale e creativa:

- dati Puglia: l'indicatore è caratterizzato da fluttuazioni. Nel 2024, la quota maschile è del 2,1% e quella femminile del 2,2%, con un divario di genere quasi inesistente (-0,1 p.p.);
- confronto nazionale: l'Italia presenta valori sistematicamente superiori a Puglia e Mezzogiorno. A livello nazionale, nel 2024, l'occupazione creativa si attesta al 3,4% per gli uomini e al 3,7% per le donne.

3. Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni):

- saldo negativo: tutte le aree e entrambi i generi presentano valori negativi per l'intero periodo analizzato (2019-2023), indicando che i laureati cancellati per trasferimento di residenza superano i nuovi iscritti;
- dettaglio Puglia: i laureati maschi mostrano una perdita più marcata rispetto alle colleghe femmine. Nel 2023, il tasso è di -36,6 per gli uomini e -30,0 per le donne;
- disparità geografica: la perdita di laureati in Puglia e nel Mezzogiorno è drasticamente superiore a quella nazionale. Mentre l'Italia nel 2023 registra un tasso di -5,1 per le donne (considerando solo l'estero), la Puglia perde 30 laureati ogni 1.000 residenti della stessa fascia d'età.

Le risultanze delle analisi attestano la centralità di una lettura integrata dell'innovazione e della creatività in un'ottica di genere, quale elemento essenziale per uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Il quadro informativo fornito dagli indicatori BES e dagli SDGs può supportare le attività di analisi e programmazione delle politiche regionali orientate alla valorizzazione delle competenze, alla riduzione dei divari di genere e al rafforzamento del benessere complessivo.

3.3 Istruzione

L'analisi del dominio Istruzione attraverso gli indicatori BES, letti in un'ottica di genere e in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, consente di delineare un quadro informativo sulle condizioni di accesso, partecipazione e risultati dei percorsi formativi, elementi centrali per il benessere individuale e per la sostenibilità dei sistemi territoriali. Gli indicatori considerati evidenziano un progressivo miglioramento dei livelli di istruzione nel periodo osservato, pur in presenza di differenze rilevanti per genere e contesto territoriale.

3.3.1 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)

L'indicatore BES **Persone con almeno il diploma (25-64 anni)** rappresenta la percentuale di persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado (titolo non inferiore a Isced 3) sul totale delle persone della stessa fascia d'età.

Per l'indicatore in Puglia, dal 2018 al 2024, si osserva un incremento complessivo per entrambi i generi. La percentuale maschile varia dal 49,7% (2018) al 55,8% (2024), con una riduzione nel 2021 (49,9%), seguita da una crescita continua fino al 2024. La percentuale femminile mostra un andamento di crescita continua, passando dal 50,9% (2018) al 58,0% (2024). Il gap Maschi-Femmine è costantemente negativo, indicando una percentuale femminile superiore. Questa divergenza parte da -1,2 p.p. (2018), raggiunge il valore più ampio di -4,9 p.p. nel 2022 e si riduce a -2,2 p.p. nel 2024.

Tabella 160 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	49,7	50,9	50,2	49,9	50,1	53,9	55,8
Femmine	50,9	51,8	52,5	53,5	55,0	57,5	58,0
Gap M-F	-1,2	-0,9	-2,3	-3,6	-4,9	-3,6	-2,2

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

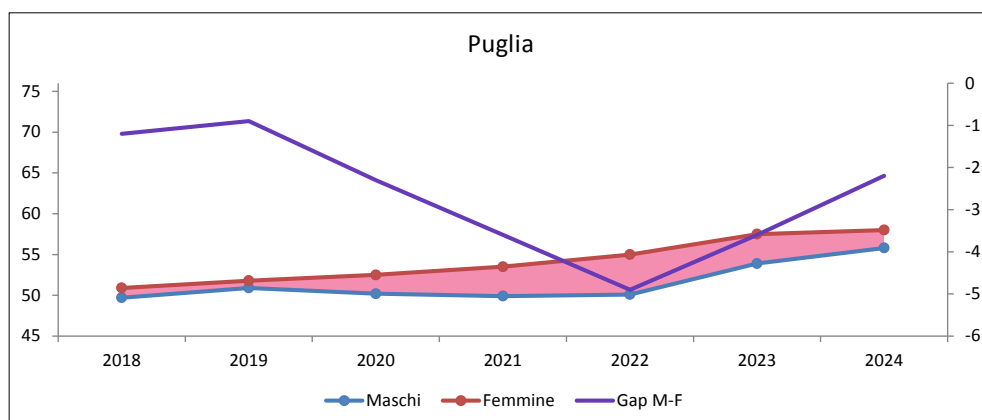


Figura 123 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore nel Mezzogiorno mostra un incremento continuo per entrambi i generi tra il 2018 e il 2024. I tassi maschili passano dal 52,0% al 57,1%, con un salto di 2,9 punti percentuali tra il 2022 (52,8%) e il 2023 (55,7%). Le percentuali femminili aumentano dal 54,7% al 60,7%, con un incremento significativo di 2,8 punti percentuali nello stesso biennio (2022: 56,8%, 2023: 59,6%). Il Gap M-F, costantemente negativo (a favore delle donne), si allarga da -2,7 punti (2018) a -4 punti (2022) e si riduce progressivamente a -3,6 punti nel 2024.

Tabella 161 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	52,0	52,6	52,7	52,7	52,8	55,7	57,1
Femmine	54,7	55,4	55,7	56,2	56,8	59,6	60,7
Gap M-F	-2,7	-2,8	-3,0	-3,5	-4,0	-3,9	-3,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

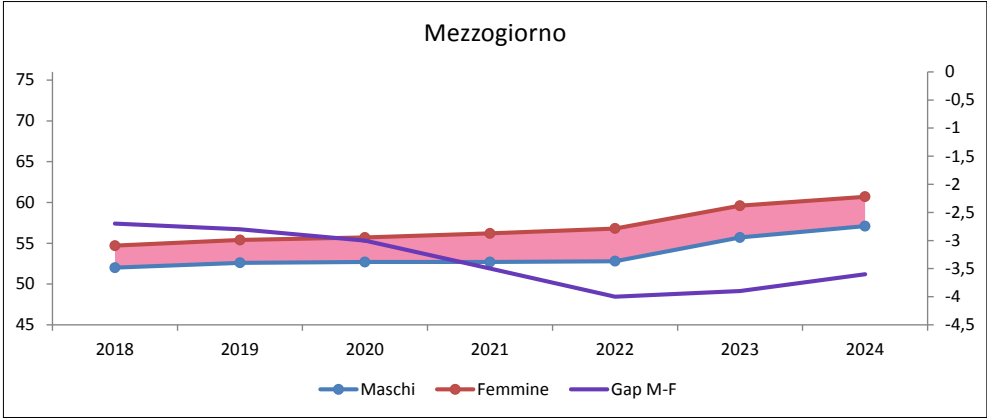


Figura 124 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I valori nazionali dell'indicatore mostrano una tendenza crescente per entrambi i generi tra il 2018 e il 2024. La percentuale maschile aumenta dal 59,7% al 64,0% (+4,3 punti percentuali). I valori femminili registrano un incremento maggiore, passando dal 63,9% al 69,4% (+5,5 punti percentuali). In tutto il periodo, la percentuale femminile rimane superiore a quella maschile. Il Gap M-F passa da -4,2 p.p. nel 2018 a -5,4 p.p. nel 2024, indicando un leggero allargamento del divario a favore delle donne.

Tabella 162 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	59,7	59,9	60,1	60,1	60,3	62,9	64,0
Femmine	63,9	64,6	65,0	65,3	65,7	68,0	69,4
Gap M-F	-4,2	-4,7	-4,9	-5,2	-5,4	-5,1	-5,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

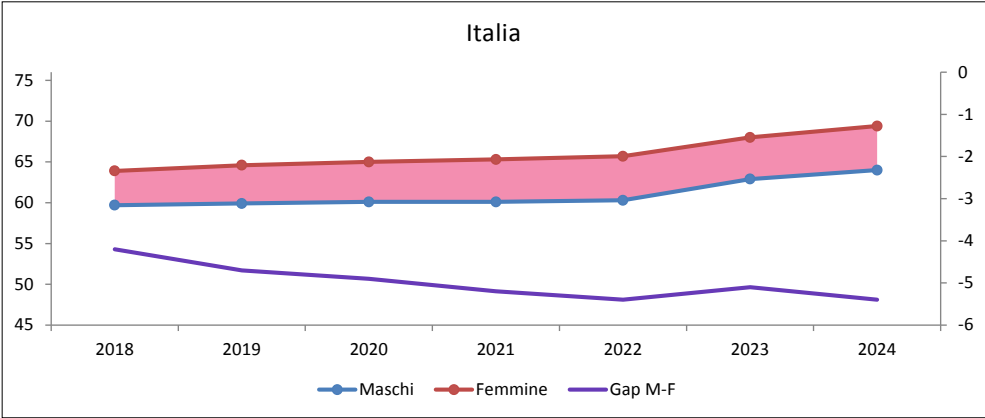


Figura 125 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

I valori femminili di Puglia, Mezzogiorno e Italia mostrano un aumento generale in tutte le aree nel periodo 2018-2024. L'Italia presenta costantemente i valori percentuali più alti, variando tra il 63,9% (2018) e il 69,4% (2024). Il Mezzogiorno si posiziona a un livello intermedio (dal 54,7% al 60,7%), mentre la Puglia registra i valori inferiori (dal 50,9% al 58,0%). Tutte le serie evidenziano un incremento più marcato tra il 2022 e il 2023.

Tabella 163 - Donne con almeno il diploma (25-64 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	50,9	51,8	52,5	53,5	55,0	57,5	58,0
Mezzogiorno	54,7	55,4	55,7	56,2	56,8	59,6	60,7
Italia	63,9	64,6	65,0	65,3	65,7	68,0	69,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

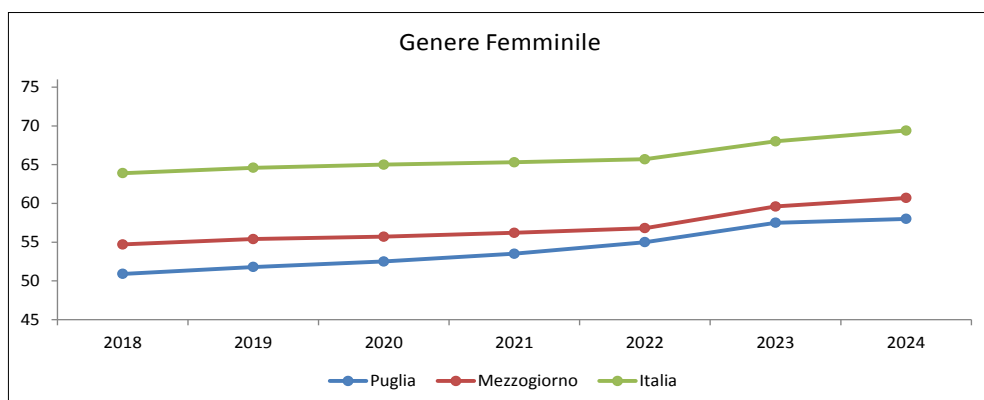


Figura 126 - Donne con almeno il diploma (25-64 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.2 Passaggio all'università

L'indicatore BES **Passaggio all'università** è pari alla percentuale di neo-diplomati che si iscrivono per la prima volta all'università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma di scuola secondaria di II grado (tasso specifico di coorte). Sono esclusi gli iscritti a Istituti Tecnici Superiori, Istituti di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica, Scuole superiori per Mediatori linguistici e presso università straniere.

L'indicatore in Puglia mostra una crescita continua tra il 2017 e il 2023 per entrambi i generi. La percentuale maschile aumenta dal 41,6% al 46,4%, con un incremento netto di 4,8 punti percentuali. Il tasso femminile passa dal 54,3% al 60,4%, registrando un aumento di 6,1 punti percentuali. Il Gap M-F è sempre negativo, indicando una maggiore incidenza femminile nel passaggio universitario. I valori del divario sono compresi tra -15,5 p.p. (2021) e -12,5 p.p. (2018), culminando a -14,0 p.p. nel 2023, con un generale ampliamento del divario a favore delle donne nel periodo osservato.

Tabella 164 - Passaggio all'università per genere e gap. Puglia. Anni 2017-2023 (in percentuali)

Puglia	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	41,6	42,0	43,5	43,8	44,0	45,2	46,4
Femmine	54,3	54,5	56,6	57,7	59,5	60,2	60,4
Gap M-F	-12,7	-12,5	-13,1	-13,9	-15,5	-15,0	-14,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

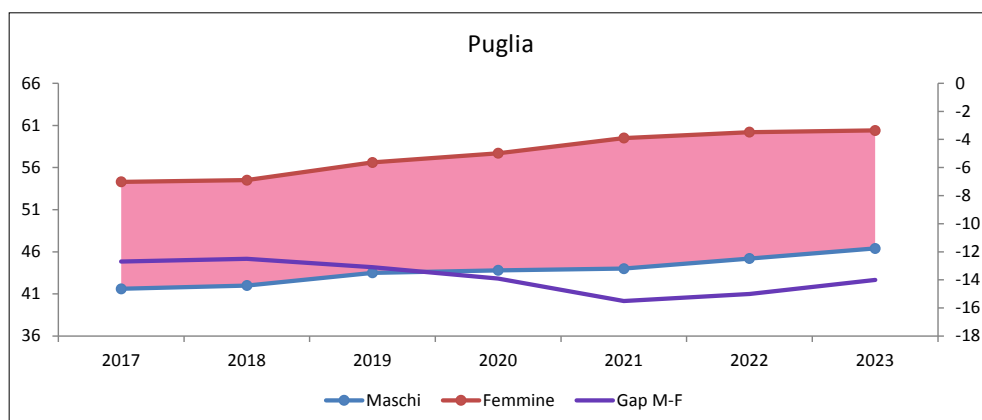


Figura 127 - Passaggio all'università per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2017-2023 (in percentuali)

L'indicatore per il Mezzogiorno (2017-2023) evidenzia differenze di genere. I valori maschili, relativamente stabili, oscillano tra il 39,6% (2020) e il 40,6% (2023). I tassi femminili sono costantemente maggiori, variando dal 53,3% (2017) al 55,5% (2020), con una tendenza crescente fino al 2020 e successiva stabilizzazione. Il Gap M-F, sempre negativo, si amplia da -13,4 p.p. (2017) a -15,9 p.p. (2020) e si attesta a -14,8 p.p. nel 2023.

Tabella 165 - Passaggio all'università per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2017-2023 (in percentuali)

Mezzogiorno	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	39,9	39,9	40,4	39,6	39,7	40,1	40,6
Femmine	53,3	53,6	55,0	55,5	55,0	55,1	55,4
Gap M-F	-13,4	-13,7	-14,6	-15,9	-15,3	-15,0	-14,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

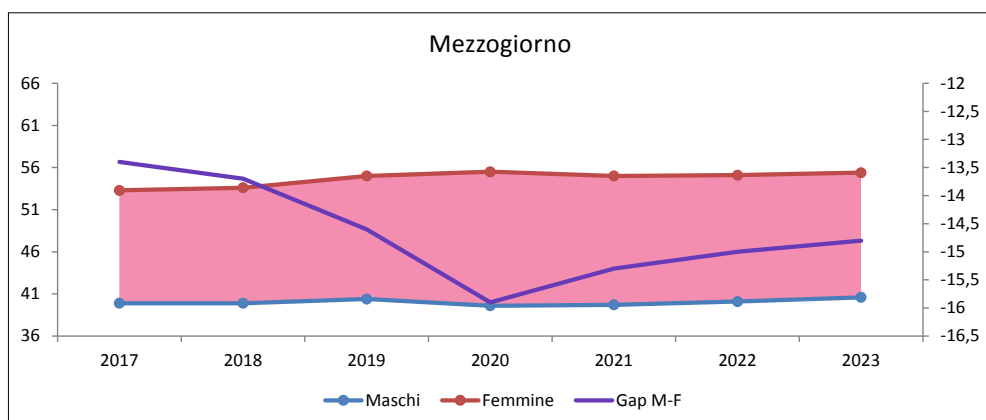


Figura 128 - Passaggio all'università per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2017-2023 (in percentuali)

In Italia, l'indicatore maschile si attesta tra il 44,5% (2018, 2021) e il 45,8% (2023), mostrando una variabilità contenuta. Le percentuali femminili registrano tassi superiori, dal 56,2% (2017, 2018) al 59,1% (2020), con un aumento fino al 2020, seguito da una lieve decrescita. Il Gap Maschi-Femmine è costantemente negativo, indicando una prevalenza femminile. Il divario minimo (in valore assoluto) è -11,5 nel 2017, mentre il massimo (-14,4) si osserva nel 2020. Nel 2023 il Gap è pari a -13,1 punti percentuali.

Tabella 166 - Passaggio all'università per genere e gap. Italia. Anni 2017-2023 (in percentuali)

Italia	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maschi	44,7	44,5	45,1	44,7	44,5	45,2	45,8
Femmine	56,2	56,2	57,7	59,1	58,3	58,2	58,9
Gap M-F	-11,5	-11,7	-12,6	-14,4	-13,8	-13,0	-13,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

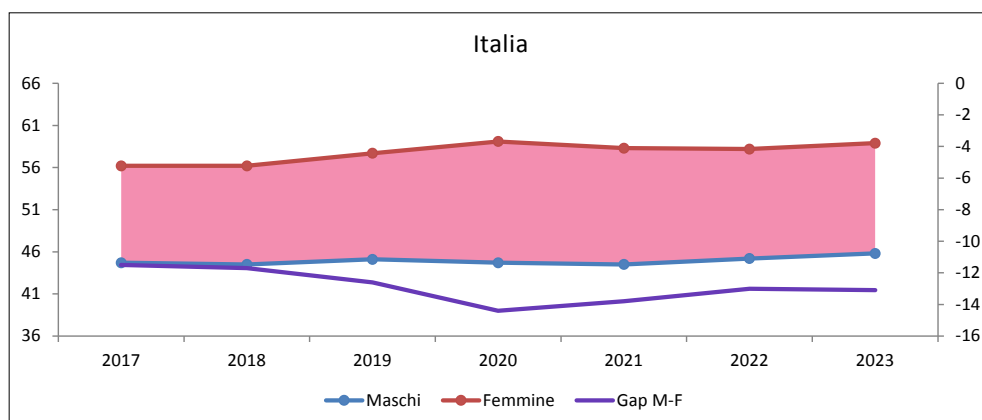


Figura 129 - Passaggio all'università per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2017-2023 (in percentuali)

I tassi percentuali per il genere femminile in Puglia, Mezzogiorno e Italia (2017-2023) mostrano una crescita continua per la Puglia, in cui i valori passano dal 54,3% (2017) al 60,4% (2023), con un incremento di 6,1 punti percentuali. Il Mezzogiorno evidenzia un incremento più contenuto, dal 53,3% al 55,4%. L'Italia registra un picco del 59,1% nel 2020, seguito da una riduzione al 58,9% nel 2023. Nell'ultimo anno considerato, la Puglia presenta la percentuale più alta (60,4%), superando l'Italia (58,9%) e il Mezzogiorno (55,4%).

Tabella 167 - Passaggio all'università per genere femminile e territorio. Anni 2017-2023 (in percentuali)

Genere Femminile	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Puglia	54,3	54,5	56,6	57,7	59,5	60,2	60,4
Mezzogiorno	53,3	53,6	55	55,5	55	55,1	55,4
Italia	56,2	56,2	57,7	59,1	58,3	58,2	58,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

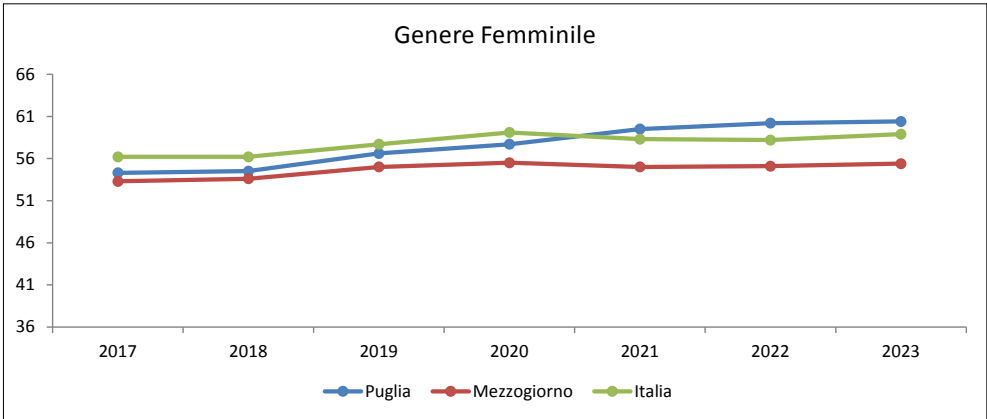


Figura 130 - Passaggio all'università per genere femminile e territorio. Anni 2017-2023 (in percentuali)

3.3.3 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione** è definito come la percentuale di persone di 18-24 anni con al più il diploma di scuola secondaria di primo grado (licenza media), che non sono in possesso di qualifiche professionali regionali ottenute in corsi con durata di almeno 2 anni e non inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 18-24 anni.

In Puglia, tra il 2018 e il 2024, i dati maschili evidenziano una tendenza decrescente continua, passando dal 21,7% (2018) all'11,9% (2024). Le percentuali femminili mostrano un incremento iniziale dal 13,2% (2018) al 16,1% (2020), seguito da una diminuzione al 7,9% (2024). Il Gap Maschi-Femmine si riduce complessivamente da 8,5 p.p. nel 2018 a 4,0 p.p. nel 2024, nonostante l'incremento a 5,1 p.p. nel 2022.

Tabella 168 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	21,7	21,1	20,9	19,6	17,1	14,8	11,9
Femmine	13,2	14,2	16,1	15,6	12,0	10,6	7,9
Gap M-F	8,5	6,9	4,8	4,0	5,1	4,2	4,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

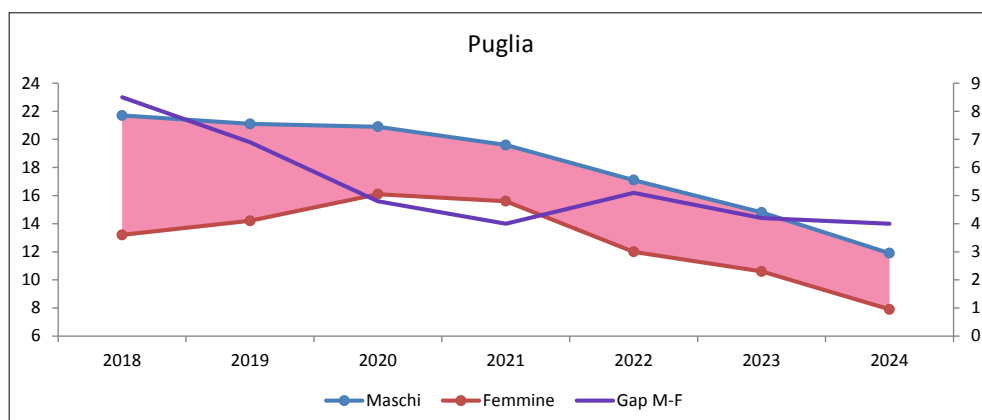


Figura 131 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Per il Mezzogiorno, tra il 2018 e il 2024, il tasso maschile oscilla tra un minimo del 14,5% nel 2024 e un massimo del 21,5% nel 2020, mostrando una tendenza generalmente decrescente. Le percentuali femminili registrano un calo continuo, passando dal 16,4% nel 2018 al 10,3% nel 2024. Il Gap M-F presenta fluttuazioni, raggiungendo il picco di 6,7 p.p. nel 2020 e il minimo di 3,9 p.p. nel 2022. I valori sono tutti positivi, indicando un divario a favore delle donne.

Tabella 169 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	20,9	20,6	21,5	19,3	17	17,3	14,5
Femmine	16,4	15,4	14,8	13,7	13,1	11,8	10,3
Gap M-F	4,5	5,2	6,7	5,6	3,9	5,5	4,2

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

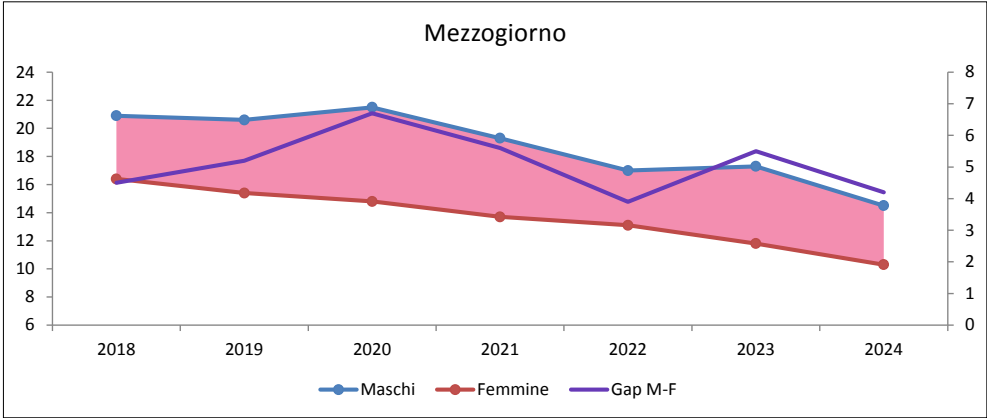


Figura 132 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, dal 2018 al 2024, l'indicatore maschile presenta una tendenza decrescente, passando dal 16,3% (2018) al 12,2% (2024), con un valore massimo del 16,9% registrato nel 2020. Le percentuali femminili hanno un continuo andamento decrescente, dal 12,1% (2018) al 7,1% (2024). Il Gap M-F è costantemente positivo, con un intervallo che varia da 3,9 p.p. (2019) a 5,6 p.p. (2020).

Tabella 170 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	16,3	15,2	16,9	14,8	13,6	13,1	12,2
Femmine	12,1	11,3	11,3	10,5	9,1	7,6	7,1
Gap M-F	4,2	3,9	5,6	4,3	4,5	5,5	5,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

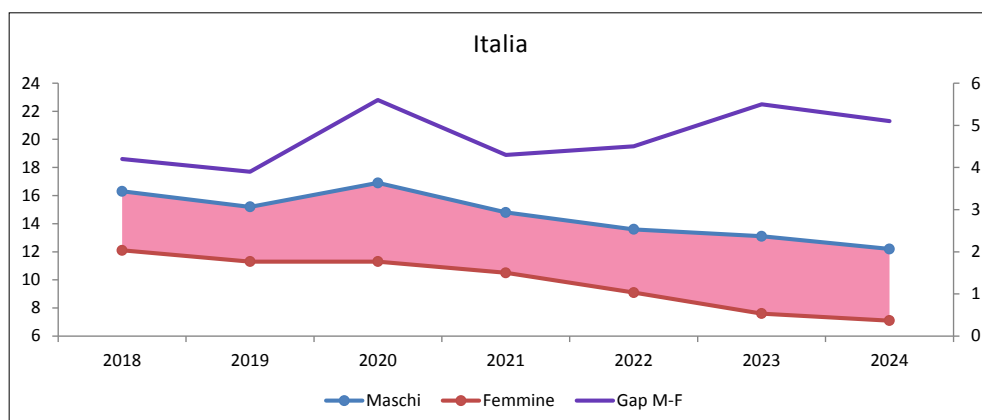


Figura 133 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei tassi percentuali femminili per Puglia, Mezzogiorno e Italia, tra il 2018 e il 2024, il Mezzogiorno presenta i valori più elevati in ogni anno, con una continua diminuzione dal 16,4% (2018) al 10,3% (2024). L'Italia mostra i tassi più bassi, che passano dal 12,1% al 7,1%. Per la Puglia si ha un andamento variabile: dopo un incremento fino al picco del 16,1% nel 2020, si osserva una riduzione consistente fino al 7,9% nel 2024. Tutti gli ambiti geografici evidenziano una generale tendenza decrescente nell'ultimo triennio del periodo analizzato.

Tabella 171 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	13,2	14,2	16,1	15,6	12,0	10,6	7,9
Mezzogiorno	16,4	15,4	14,8	13,7	13,1	11,8	10,3
Italia	12,1	11,3	11,3	10,5	9,1	7,6	7,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

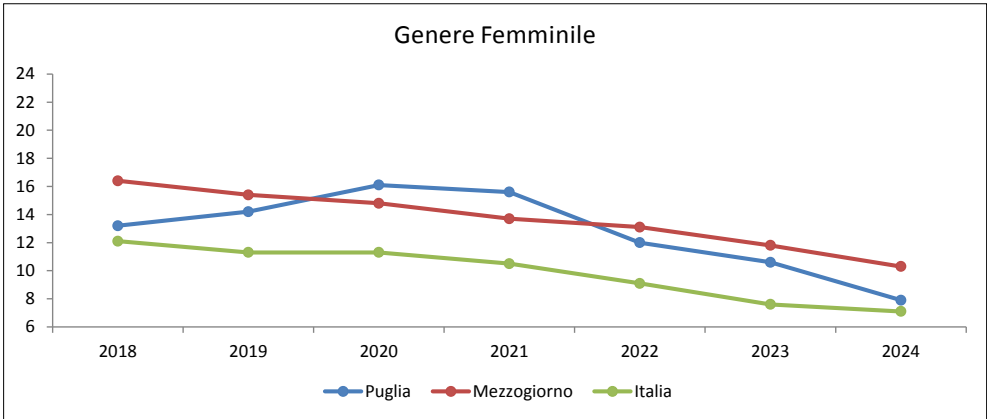


Figura 134 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.4 Partecipazione alla formazione continua

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Partecipazione alla formazione continua** è definito come la percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone della stessa fascia d'età.

In Puglia, tra il 2018 e il 2024, l'indicatore evidenzia un incremento complessivo per entrambi i generi. La quota maschile passa dal 5,3% al 6,8%, mentre quella femminile dal 5,6% al 7,1%. Entrambi i generi registrano un minimo nel 2020 (Uomini: 5,1%, Donne: 5,6%) e un massimo nel 2023 (Uomini: 8,4%, Donne: 8,6%). Il Gap M-F è negativo in tutti gli anni analizzati, oscilla tra -0,5 p.p. (2020) e -0,1 p.p. (2021, 2022), indicando una quota di partecipazione femminile sempre superiore a quella maschile.

Tabella 172 - Partecipazione alla formazione continua per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	5,3	5,7	5,1	7,3	7,2	8,4	6,8
Femmine	5,6	6,1	5,6	7,4	7,3	8,6	7,1
Gap M-F	-0,3	-0,4	-0,5	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

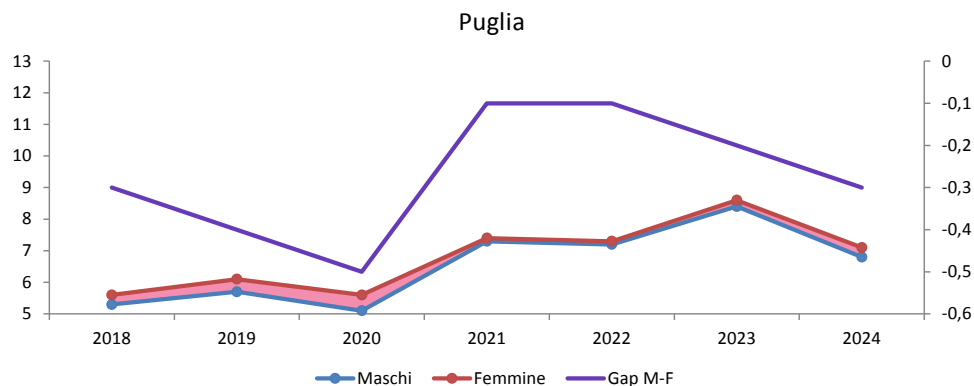


Figura 135 - Partecipazione alla formazione continua per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore nel Mezzogiorno mostra una tendenza generale all'aumento per entrambi i generi nel periodo 2018-2024. La partecipazione maschile passa dal 5,5% nel 2018 al 7,1% nel 2024. La percentuale femminile registra un incremento dal 6,2% al 7,8% nello stesso periodo. Si osserva un calo congiunto nel 2020 (Uomini: 5,4%; Donne: 5,7%), seguito da un marcato incremento nel 2021 (Uomini: 7,7%; Donne: 7,9%). Il Gap M-F è costantemente negativo, varia da -0,7 p.p. negli anni 2018-2024 a -0,2 p.p. nel 2021, indicando una maggiore partecipazione femminile in ogni anno.

Tabella 173 - Partecipazione alla formazione continua per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	5,5	5,6	5,4	7,7	7,6	8,5	7,1
Femmine	6,2	6,0	5,7	7,9	8,0	8,8	7,8
Gap M-F	-0,7	-0,4	-0,3	-0,2	-0,4	-0,3	-0,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

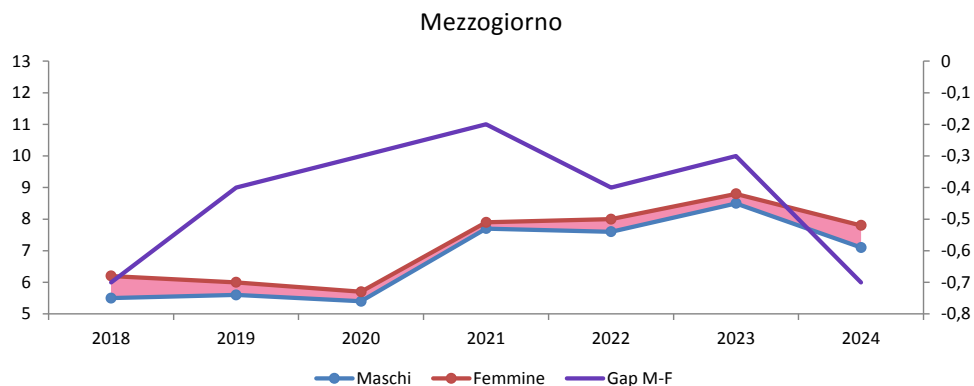


Figura 136 - Partecipazione alla formazione continua per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, dal 2018 al 2024, la partecipazione maschile oscilla tra il 6,9% (2020) e l'11,3% (2023). La percentuale femminile registra valori tra il 7,4% (2020) e l'11,8% (2023). Entrambi i generi evidenziano un calo nel 2020 e i valori massimi nel 2023. Il Gap M-F è sempre negativo, varia da -0,9 punti percentuali (2018-2019) a -0,2 punti (2021), stabilizzandosi a -0,8 punti nel 2024.

Tabella 174 - Partecipazione alla formazione continua per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	7,7	7,7	6,9	9,8	9,4	11,3	10,0
Femmine	8,6	8,6	7,4	10,0	9,9	11,8	10,8
Gap M-F	-0,9	-0,9	-0,5	-0,2	-0,5	-0,5	-0,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

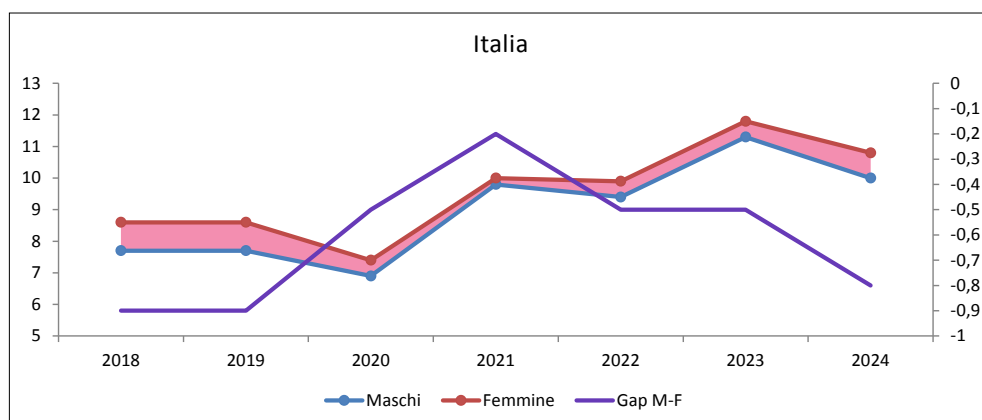


Figura 137 - Partecipazione alla formazione continua per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Dall'analisi dei tassi femminili, nel periodo 2018-2024, per Puglia, Mezzogiorno e Italia, si evince che tutti gli ambiti territoriali registrano un valore minimo nel 2020 (Puglia: 5,6%; Mezzogiorno: 5,7%; Italia: 7,4%). Successivamente, si osserva un incremento generale dei tassi, culminato nei valori massimi del 2023 (Puglia: 8,6%; Mezzogiorno: 8,8%; Italia: 11,8%). L'Italia mantiene costantemente il tasso più elevato, con un intervallo di variazione maggiore (da 7,4% a 11,8%). Puglia e Mezzogiorno presentano tassi inferiori, con il Mezzogiorno generalmente superiore alla Puglia nel periodo osservato.

Tabella 175 - Partecipazione alla formazione continua per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	5,6	6,1	5,6	7,4	7,3	8,6	7,1
Mezzogiorno	6,2	6,0	5,7	7,9	8,0	8,8	7,8
Italia	8,6	8,6	7,4	10,0	9,9	11,8	10,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

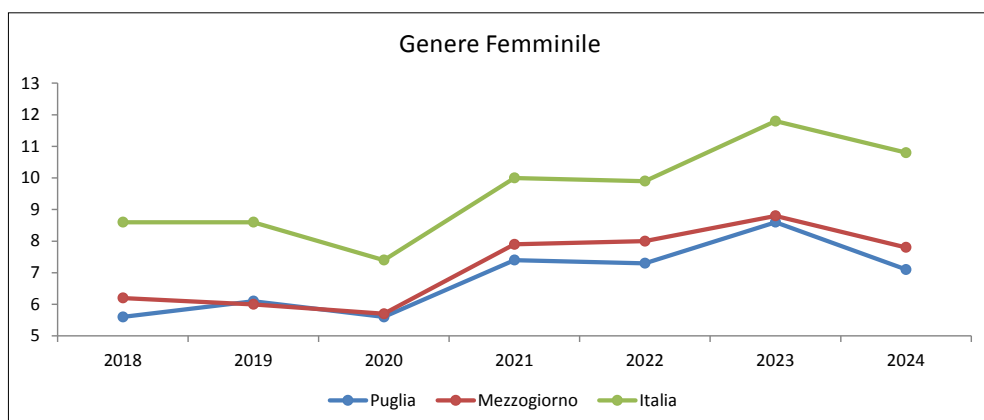


Figura 138 - Partecipazione alla formazione continua per genere femminile e territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.5 Competenza alfabetica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)

La **Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)** è l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) pari alla percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica.

L'indicatore in Puglia, dal 2018 al 2024, presenta dinamiche distinte per genere. La percentuale maschile registra un incremento dal 42,1% (2018) a un picco del 47,1% (2022), diminuendo poi al 44,7% (2024). Per le donne, si osserva un'iniziale riduzione tra il 2018 (34,4%) e il 2019 (33,6%), seguita da un aumento fino al 37,7% (2022) e una stabilizzazione intorno al 37,0% nel 2024. Il Gap M-F indica costantemente una maggiore percentuale maschile, variando da un minimo di 7,7 p.p. (2018 e 2024) a un massimo di 10,1 p.p. (2021).

Tabella 176 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	42,1	42,7	46,8	47,1	45,5	44,7
Femmine	34,4	33,6	36,7	37,7	36,9	37
Gap M-F	7,7	9,1	10,1	9,4	8,6	7,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

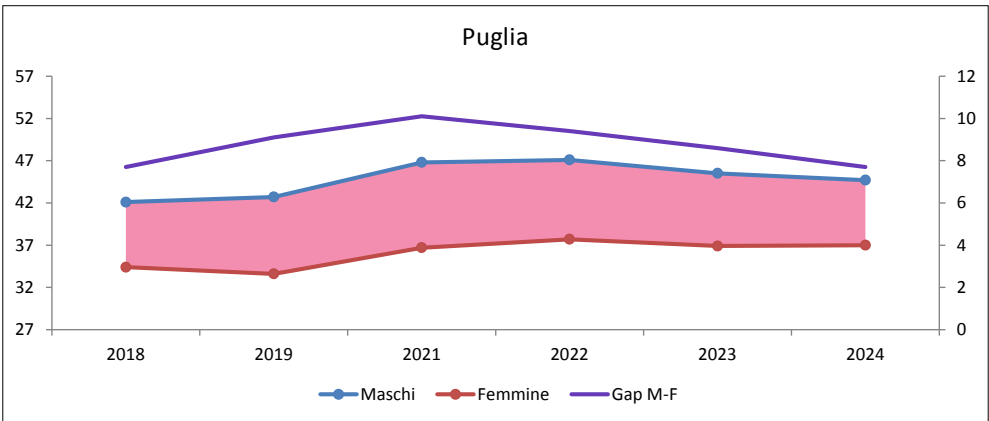


Figura 139 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, l'indicatore maschile varia da 46,9% (2018) a 52,2% (2021). Le percentuali femminili si attestano tra il 38,1% (2019) e il 42,1% (2021). Entrambi i generi registrano un aumento dal 2018 al 2021, con i valori del 2024 superiori a quelli del 2018 per entrambe le categorie. Il divario Maschi-Femmine è sempre positivo, a favore delle donne, e oscilla tra 7,7 (2018) e 10,2 punti percentuali (2019 e 2022).

Tabella 177 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	46,9	48,3	52,2	51,7	50,0	51,3
Femmine	39,2	38,1	42,1	41,5	40,9	42,0
Gap M-F	7,7	10,2	10,1	10,2	9,1	9,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

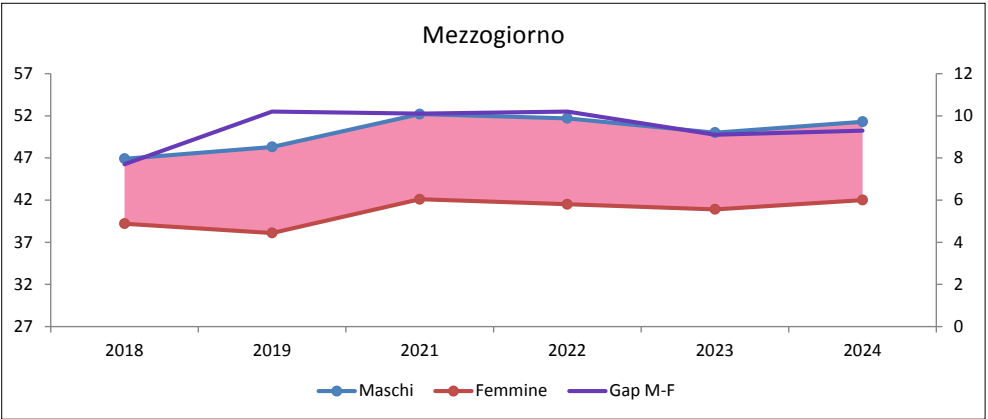


Figura 140 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

In Italia, la percentuale maschile aumenta dal 38,0% (2018) al 44,4% (2024), con un picco del 43,4% nel 2021 e 2022. I tassi femminili sono inferiori, variano tra il 30,3% (2019) e il 35,1% (2024). Il Gap M-F oscilla tra 7,4 punti percentuali (2018) e 10,1 punti percentuali (2021), indicando una percentuale maschile maggiore in tutti gli anni osservati.

Tabella 178 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	38	39,8	43,4	43,4	42,9	44,4
Femmine	30,6	30,3	33,3	33,5	33,9	35,1
Gap M-F	7,4	9,5	10,1	9,9	9,0	9,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

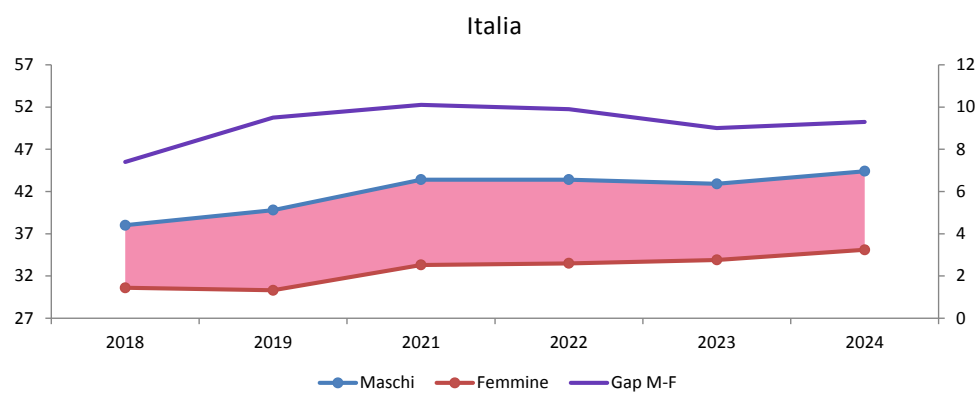


Figura 141 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Dal confronto delle percentuali femminili di Puglia, Mezzogiorno e Italia, si evince che il Mezzogiorno registra sistematicamente le percentuali più elevate, la Puglia è in posizione intermedia e l'Italia presenta i valori inferiori. Tutte le aree geografiche mostrano un decremento nel 2019 rispetto al 2018, seguito da un generale incremento tendenziale nelle rilevazioni successive, con i valori del 2024 superiori a quelli del 2018 per tutte le aree.

Tabella 179 - Competenza alfabetica non adeguata (studentesse classi III scuola secondaria primo grado) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Puglia	34,4	33,6	36,7	37,7	36,9	37,0
Mezzogiorno	39,2	38,1	42,1	41,5	40,9	42,0
Italia	30,6	30,3	33,3	33,5	33,9	35,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

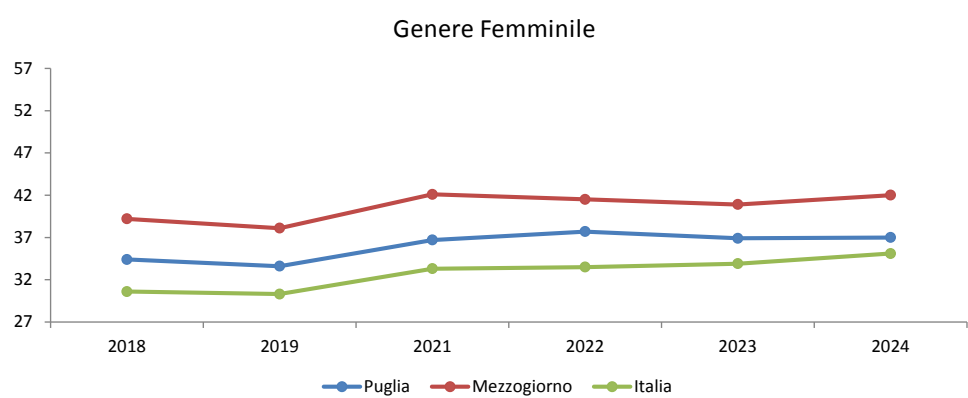


Figura 142 - Competenza alfabetica non adeguata (studentesse classi III scuola secondaria primo grado) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.6 Competenza numerica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)** rappresenta la percentuale di studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza numerica.

In Puglia, nel periodo 2018-2024, la percentuale maschile oscilla tra un minimo del 43,2% (2018) e un massimo del 48,2% (2022). I tassi femminili si attestano tra il 46,1% (2019) e il 52,7% (2023). In ogni anno osservato la percentuale femminile risulta superiore a quella maschile,

determinando un Gap M-F (Maschi-Femmine) sempre negativo, che varia tra -7,2 (2024) e -2,7 (2019) punti percentuali, con la maggiore disparità registrata nell'ultimo anno.

Tabella 180 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	43,2	43,4	47,5	48,2	46,5	44,7
Femmine	47,0	46,1	51,2	52,5	52,7	51,9
Gap M-F	-3,8	-2,7	-3,7	-4,3	-6,2	-7,2

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

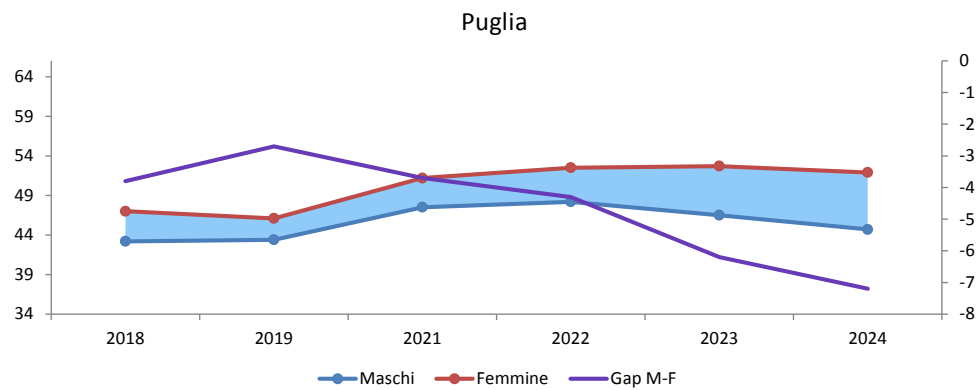


Figura 143 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, dal 2018 al 2024, i tassi maschili variano dal 49,9% (2018) al 55,9% (2021), attestandosi al 52,6% (2024). Per le donne, si osserva un intervallo dal 53,9% (2018) al 60,1% (2021), concludendo al 59,0% (2024). Le percentuali femminili sono costantemente superiori a quelle maschili, comportando un Gap M-F sempre negativo, che oscilla tra -6,4 p.p. (2023, 2024) e -2,4 p.p. (2019).

Tabella 181 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	49,9	50,9	55,9	54,0	52,9	52,6
Femmine	53,9	53,3	60,1	58,8	59,3	59,0
Gap M-F	-4,0	-2,4	-4,2	-4,8	-6,4	-6,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

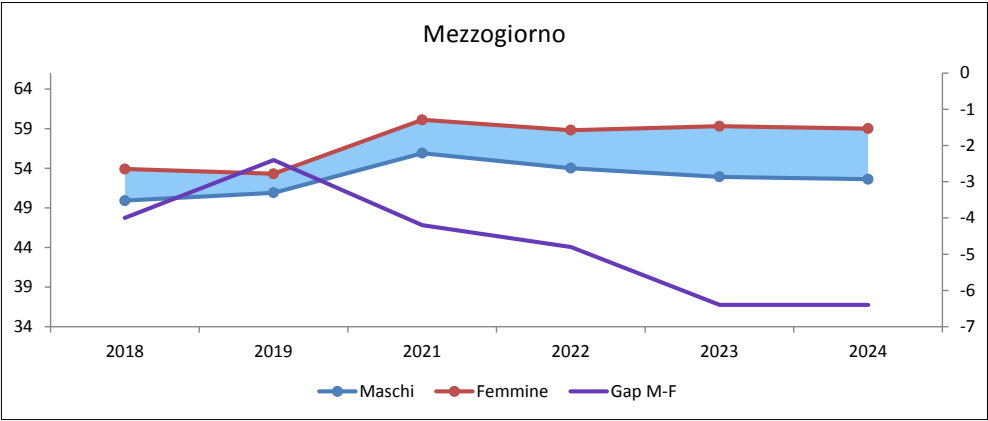


Figura 144 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Le percentuali maschili in Italia oscillano tra un minimo del 37,6% (2018) e un massimo del 42,9% (2021), chiudendo al 41,2% nel 2024. I tassi femminili sono costantemente superiori e variano dal 40,8% (2019) al 47,0% (2024). Entrambi i generi mostrano un incremento significativo tra il 2019 e il 2021. Il Gap M-F è sempre negativo e varia tra -5,8 (2024) e -2,4 (2019) punti percentuali, mostrando un generale allargamento tra il 2019 e il 2024.

Tabella 182 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	37,6	38,4	42,9	41,6	41,5	41,2
Femmine	41,1	40,8	46,2	45,8	46,9	47,0
Gap M-F	-3,5	-2,4	-3,3	-4,2	-5,4	-5,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

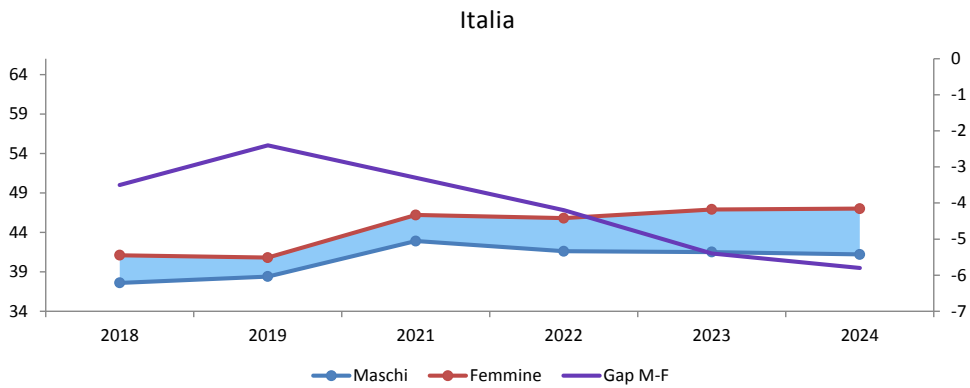


Figura 145 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Nei dati relativi al genere femminile per Puglia, Mezzogiorno e Italia, tra il 2018 e il 2024, il Mezzogiorno presenta sistematicamente i valori percentuali più elevati, raggiungendo un picco del 60,1% nel 2021. La Puglia si posiziona in una fascia intermedia, mentre l'Italia registra le percentuali inferiori. Tutti gli ambiti territoriali mostrano una leggera diminuzione tra il 2018 e il 2019, seguita da un marcato incremento nel 2021. Dopo il 2021, i valori tendono a stabilizzarsi su livelli superiori a quelli pre-2021, con lievi fluttuazioni annuali.

Tabella 183 - Competenza numerica non adeguata (studentesse classi III scuola secondaria primo grado) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2021	2022	2023	2024
Puglia	47,0	46,1	51,2	52,5	52,7	51,9
Mezzogiorno	53,9	53,3	60,1	58,8	59,3	59,0
Italia	41,1	40,8	46,2	45,8	46,9	47,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

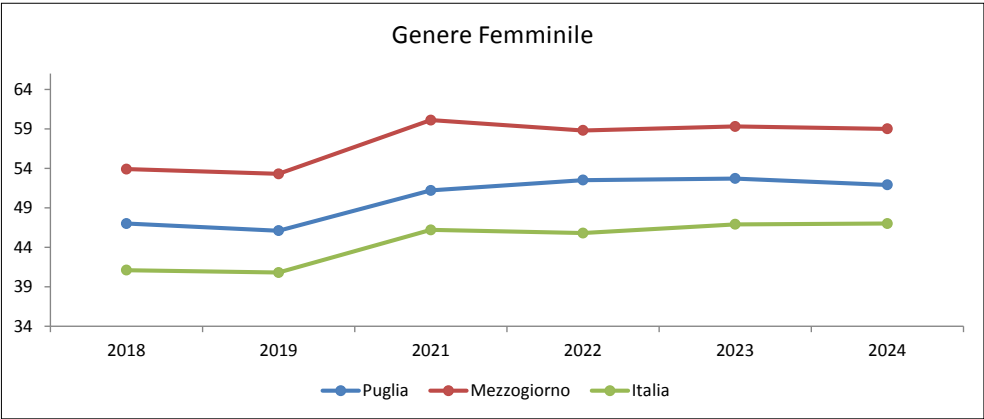


Figura 146 - Competenza numerica non adeguata (studentesse classi III scuola secondaria primo grado) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.7 Competenze digitali almeno di base

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenze digitali almeno di base** rappresenta la percentuale di persone di 16-74 anni che hanno competenze digitali almeno di base per tutti i 5 domini individuati dal “Digital competence framework 2.0” sul totale delle persone della stessa fascia d’età. I domini considerati sono: alfabetizzazione su informazioni e dati, comunicazione e collaborazione, creazione di contenuti digitali, sicurezza, risoluzione di problemi. Per ogni dominio in base al numero di attività svolte vengono definiti due livelli di competenza “base” e “superiore a base”.

In Puglia, negli anni 2021 e 2023 si osserva una riduzione della percentuale maschile, che passa dal 41,2% al 40,9%. Invece, il tasso femminile aumenta dal 35,9% al 37,0%. Il Gap Maschi-Femmine, calcolato come la differenza percentuale, si attesta a 5,3 punti nel 2021 e si riduce a 3,9 punti percentuali nel 2023, indicando una maggiore incidenza maschile.

Tabella 184 - Competenze digitali almeno di base per genere e gap. Puglia. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Puglia	2021	2023
Maschi	41,2	40,9
Femmine	35,9	37,0
Gap M-F	5,3	3,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

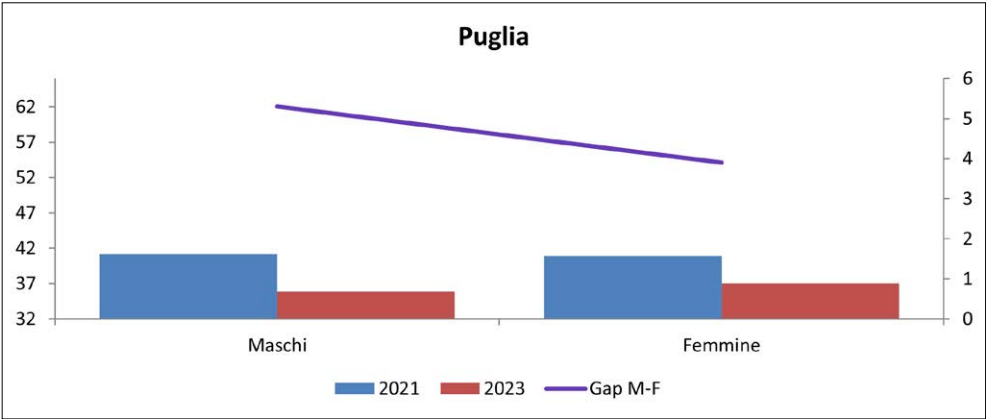


Figura 147 - Competenze digitali almeno di base per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, l'indicatore maschile si riduce dal 39,4% nel 2021 al 38,7% nel 2023, con una riduzione pari a 0,7 punti percentuali. La percentuale femminile presenta una diminuzione di 0,1 p.p., passando dal 33,7% nel 2021 al 33,6% nel 2023. Il Gap M-F è pari a 5,7 punti percentuali nel 2021 e si riduce a 5,1 punti percentuali nel 2023. Ciò evidenzia un decremento del divario di 0,6 punti percentuali nel periodo osservato.

Tabella 185 - Competenze digitali almeno di base per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Mezzogiorno	2021	2023
Maschi	39,4	38,7
Femmine	33,7	33,6
Gap M-F	5,7	5,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

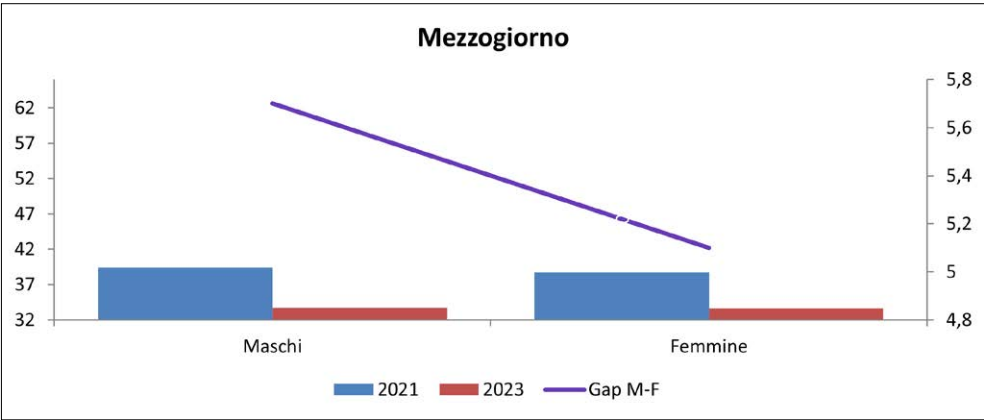


Figura 148 - Competenze digitali almeno di base per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2021-2023 (in percentuali)

In Italia, l'indicatore maschile varia dal 48,3% nel 2021 al 47,4% nel 2023. Le percentuali femminili mostrano un incremento, passando dal 43,2% nel 2021 al 44,3% nel 2023. Il divario M-F si riduce da 5,1 p.p. nel 2021 a 3,1 p.p. nel 2023.

Tabella 186 - Competenze digitali almeno di base per genere e gap. Italia. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Italia	2021	2023
Maschi	48,3	47,4
Femmine	43,2	44,3
Gap M-F	5,1	3,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

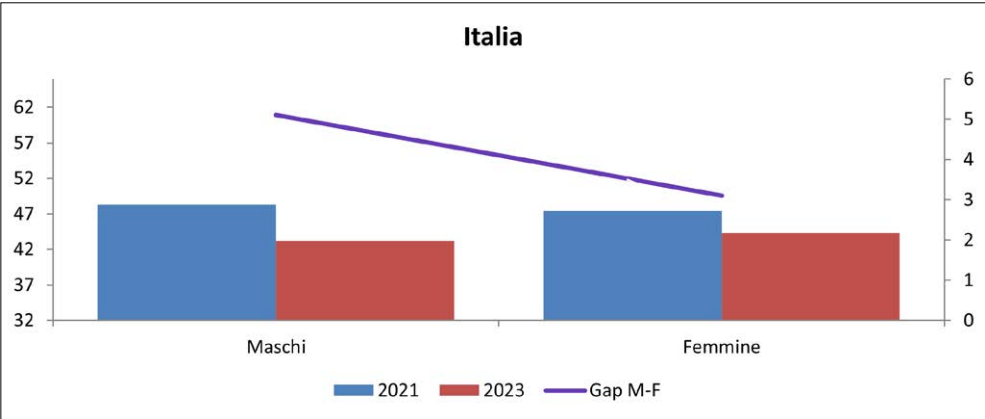


Figura 149 - Competenze digitali almeno di base per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Dall'analisi della percentuale di donne con competenze digitali almeno di base per Puglia, Mezzogiorno e Italia, emerge che l'Italia presenta i valori percentuali più elevati, seguita dalla Puglia e infine dal Mezzogiorno. In Puglia il valore sale dal 35,9% al 37,0% (+1,1 punti percentuali). Il Mezzogiorno registra una riduzione dal 33,7% al 33,6% (-0,1 punti percentuali). La percentuale nazionale passa dal 43,2% al 44,3% (+1,1 punti percentuali). Nel biennio Puglia e Italia presentano lo stesso incremento in punti percentuali.

Tabella 187 - Competenze digitali almeno di base per genere femminile e territorio. Anni 2021-2023 (in percentuali)

Genere Femminile	2021	2023
Puglia	35,9	37,0
Mezzogiorno	33,7	33,6
Italia	43,2	44,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

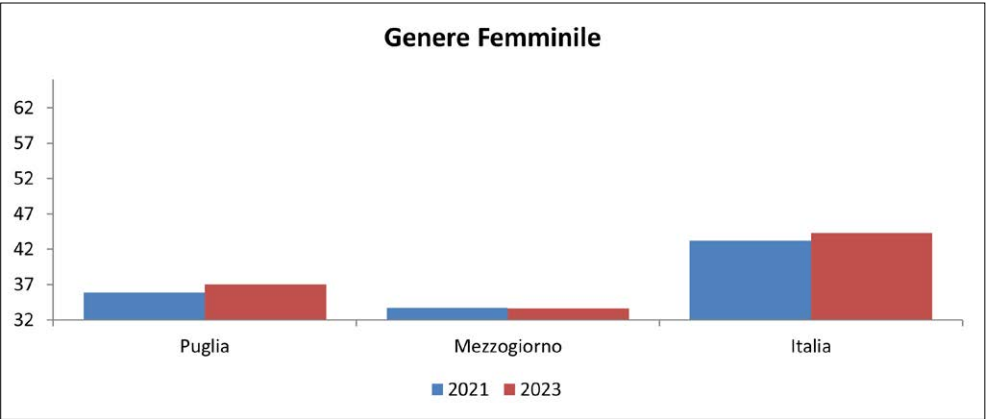


Figura 150 - Competenze digitali almeno di base per genere femminile e territorio. Anni 2021-2023 (in percentuali)

3.3.8 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno** è calcolato come il rapporto tra i residenti nella regione che hanno conseguito nell'anno solare di riferimento un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche e la popolazione di 20-29 anni della stessa regione, per mille. Il numeratore comprende i laureati, i dottori di ricerca, i diplomati dei corsi di specializzazione, dei master di I e II livello e degli ITS (livelli 5-8 della classificazione internazionale Isced 2011) che hanno conseguito il titolo nelle aree disciplinari di Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'informazione, Ingegneria industriale, Architettura e Ingegneria civile.

In Puglia, l'indicatore maschile mostra un incremento dal 15,6% (2016) a un massimo del 20,8% (2021), attestandosi al 20,2% nel 2022. Per le donne, il valore aumenta dall'11,2% (2016) al 13,2% (2022), con un picco del 14,0% nel 2021. Il Gap Maschi-Femmine presenta una crescita continua da 4,4 punti (2016) a 7,0 punti (2022), registrando un incremento complessivo di 2,6 punti nel periodo osservato.

Tabella 188 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere e gap. Puglia. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

Puglia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	15,6	15,8	17,3	18,4	18,7	20,8	20,2
Femmine	11,2	11,3	11,6	12,7	12,9	14	13,2
Gap M-F	4,4	4,5	5,7	5,7	5,8	6,8	7,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

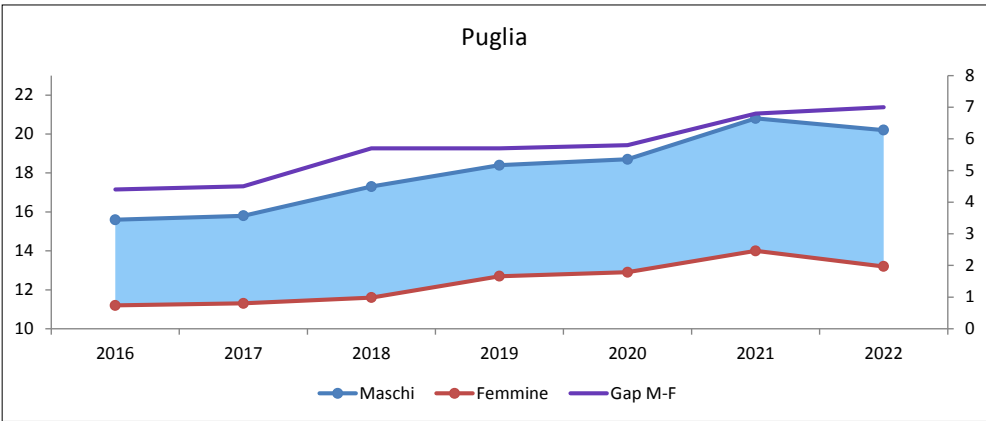


Figura 151 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

Nel periodo 2016-2022, i valori dell'indicatore maschile nel Mezzogiorno sono compresi tra 14,6% (2016) e 19,2% (2021), con un valore di 19,1% nel 2022. I valori femminili registrano un intervallo da 11,7% (2016) a 14,7% (2021), concludendo a 14,1% nel 2022. Entrambi i

generi evidenziano un incremento complessivo nel periodo, con un lieve decremento nel 2022 rispetto all'anno precedente. Il Gap Maschi-Femmine è costantemente positivo, varia da 2,9 punti nel 2016 a 5,0 punti nel 2022, manifestando una tendenza generale all'aumento e una maggiore incidenza maschile.

Tabella 189 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

Mezzogiorno	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	14,6	15,1	16,1	17,0	17,6	19,2	19,1
Femmine	11,7	11,9	12,3	13,2	13,3	14,7	14,1
Gap M-F	2,9	3,2	3,8	3,8	4,3	4,5	5,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

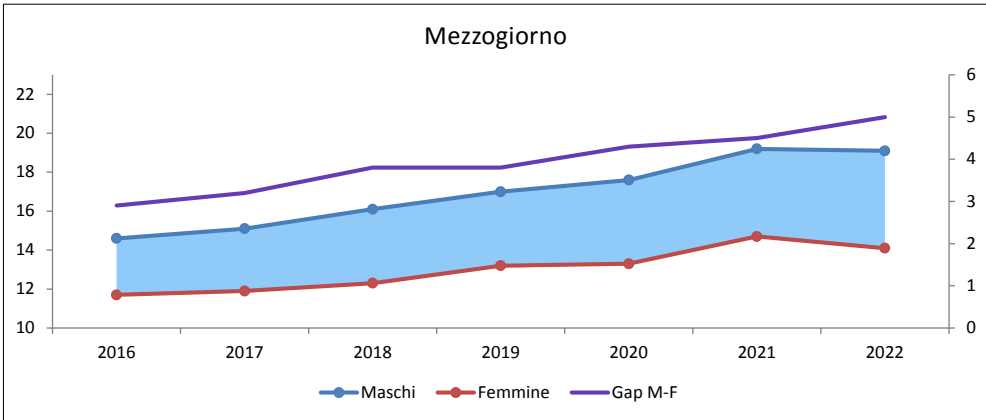


Figura 152 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

In Italia, tra il 2016 e il 2022, l'indicatore maschile presenta un trend crescente, passando dal 16,4‰ al 21,0‰. L'andamento dei tassi femminili è anch'esso crescente da 11,1‰ a 14,3‰ nel 2021, con un lieve decremento a 14,2‰ nel 2022. I valori maschili sono sistematicamente superiori a quelli femminili in ogni anno. Il Gap Maschi-Femmine mostra un incremento continuo nel periodo, da 5,3 punti nel 2016 a 6,8 punti nel 2022, segnalando un ampliamento della differenza tra i generi.

Tabella 190 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere e gap. Italia. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

Italia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	16,4	17,1	18,0	19,2	19,6	21,0	21,0
Femmine	11,1	11,7	12,1	12,9	13,2	14,3	14,2
Gap M-F	5,3	5,4	5,9	6,3	6,4	6,7	6,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

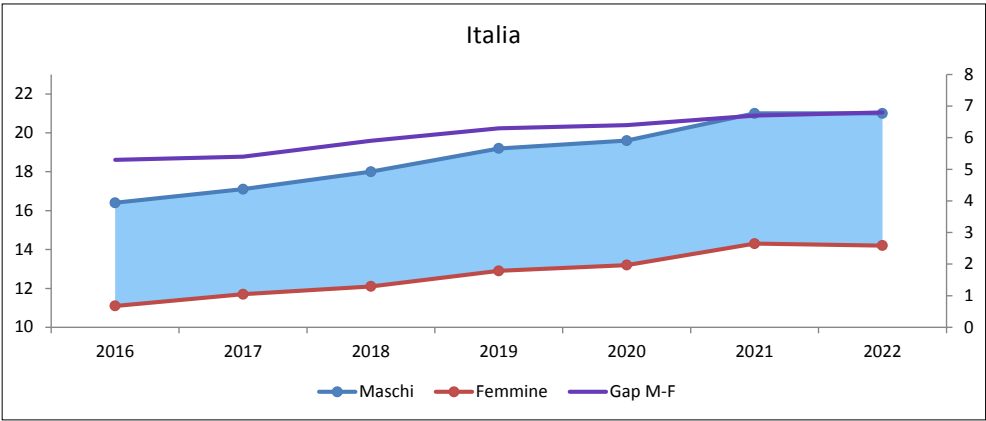


Figura 153 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

L'indicatore femminile mostra un andamento crescente in Puglia, Mezzogiorno e Italia tra il 2016 e il 2021. I valori iniziali nel 2016 variano da 11,1‰ (Italia) a 11,7‰ (Mezzogiorno). Nel 2021 si registrano i massimi per tutti i territori: Mezzogiorno al 14,7‰, Italia al 14,3‰ e Puglia al 14,0‰. Nel 2022, in tutte le aree si osserva una diminuzione, con la Puglia che scende al 13,2‰, il Mezzogiorno al 14,1‰ e l'Italia al 14,2‰. Il Mezzogiorno presenta i valori più elevati in quasi tutti gli anni analizzati.

Tabella 191 - Donne che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per territorio. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

Genere Femminile	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Puglia	11,2	11,3	11,6	12,7	12,9	14,0	13,2
Mezzogiorno	11,7	11,9	12,3	13,2	13,3	14,7	14,1
Italia	11,1	11,7	12,1	12,9	13,2	14,3	14,2

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

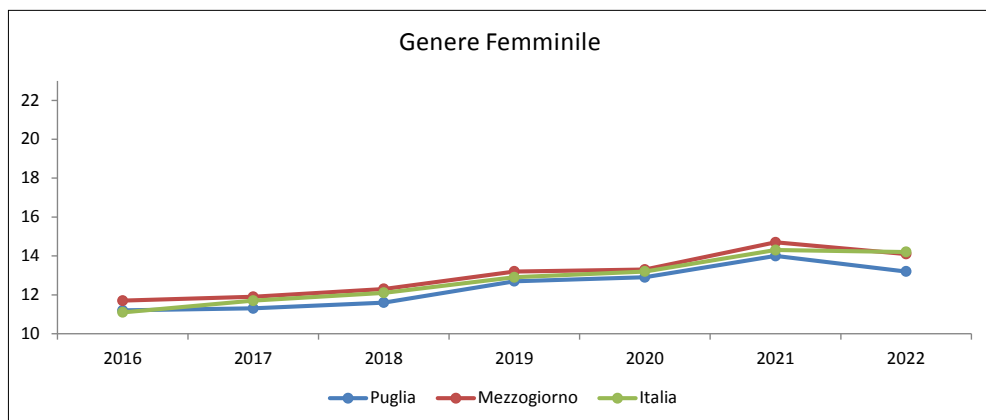


Figura 154 - Donne che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per territorio. Anni 2016-2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

3.3.9 Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni)

L'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni)** è pari alla percentuale di persone di 25-34 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone della stessa fascia d'età.

In Puglia, tra il 2018 e il 2024, la percentuale maschile oscilla tra un minimo del 15,6% (2020) e un massimo del 18,7% (2024), mostrando una tendenza di crescita complessiva. I valori femminili sono costantemente superiori e variano dal 26,3% (2019) al 30,3% (2024). Il divario di genere (Maschi-Femmine) si mantiene costantemente negativo, con un intervallo da -12,8 (2020) a -10,5 (2019) punti percentuali, indicando una prevalenza femminile nell'ottenimento di titoli terziari durante tutto il periodo analizzato.

Tabella 192 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere e gap. Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Puglia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	15,8	15,8	15,6	17,2	16,9	17,2	18,7
Femmine	27,6	26,3	28,4	29,3	27,7	28,6	30,3
Gap M-F	-11,8	-10,5	-12,8	-12,1	-10,8	-11,4	-11,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

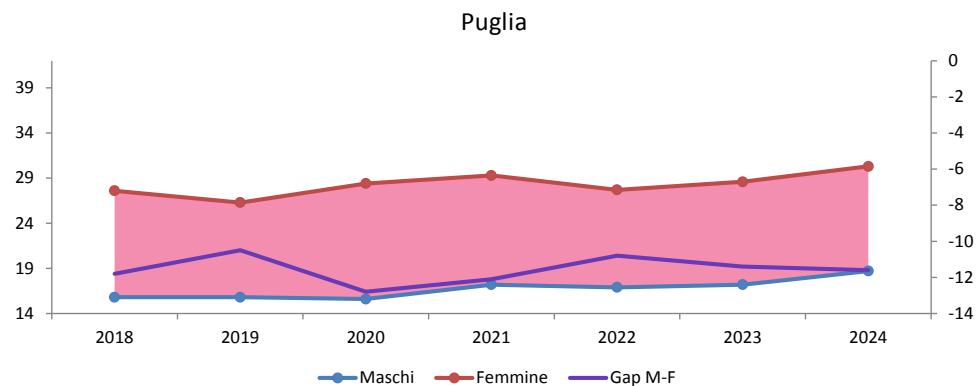


Figura 155 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Tra il 2018 e il 2024, l'indicatore nel Mezzogiorno presenta un trend crescente per entrambi i generi. I valori maschili aumentano dal 15,5% (2018) al 21,1% (2024), con un incremento continuo. Le percentuali femminili variano dal 27,4% (2018) al 30,9% (2024), con un minimo del 27,3% nel 2019. Il Gap M-F è costantemente negativo ed è compre-

so tra -11,9 p.p. (2018) e -9,8 p.p. (2024), indicando una percentuale femminile sempre maggiore, con la differenza assoluta che tende a ridursi nel periodo.

Tabella 193 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	15,5	16,5	17,1	17,6	18,2	19,9	21,1
Femmine	27,4	27,3	28,1	28,8	29,8	30,5	30,9
Gap M-F	-11,9	-10,8	-11	-11,2	-11,6	-10,6	-9,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

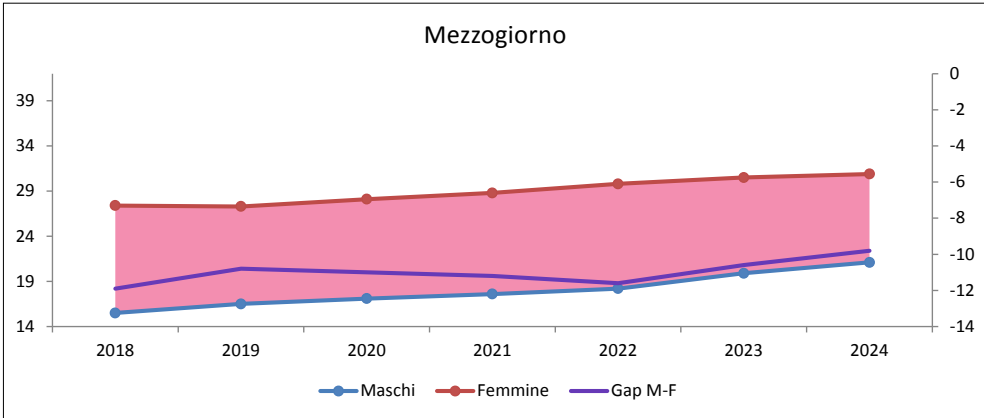


Figura 156 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2018-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, tra il 2018 e il 2024, l'indicatore è caratterizzato da un incremento complessivo per entrambi i generi. La percentuale maschile aumenta dal 21,6% al 25,0%, con un incremento di 3,4 punti percentuali. Per le donne si osserva un aumento più marcato, dal 34,2% al 38,5%, pari a 4,3 punti percentuali. Il divario di genere (Maschi-Femmine) è negativo per tutto il periodo, con valori che variano da -13,5 p.p. (2024) a -12,1 p.p. (2021). Tale gap presenta un aumento complessivo di 0,9 p.p., passando da -12,6 p.p. nel 2018 a -13,5 p.p. nel 2024.

Tabella 194 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere e gap. Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Italia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	21,6	21,9	22,6	22,3	23,1	24,4	25,0
Femmine	34,2	34,1	34,8	34,4	35,5	37,1	38,5
Gap M-F	-12,6	-12,2	-12,2	-12,1	-12,4	-12,7	-13,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

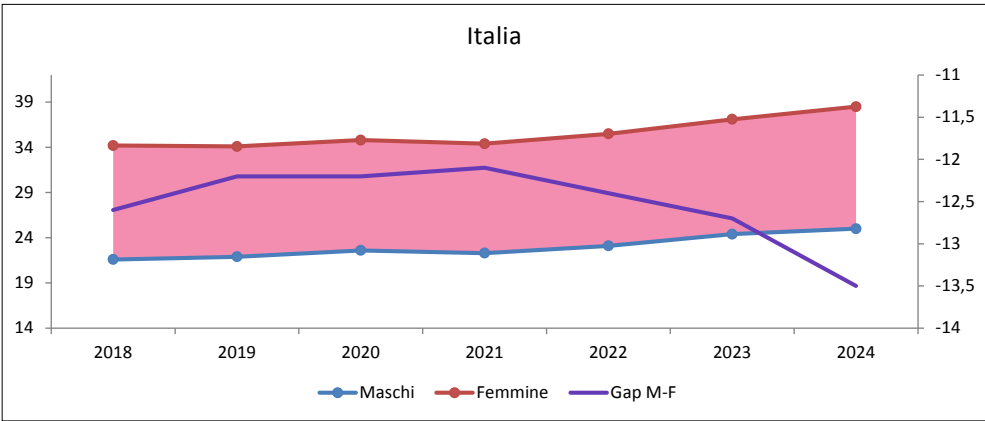


Figura 157 - Laureati e altri titoli terziari (25-34 anni) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2018-2024 (in percentuali)

L'indicatore femminile mostra un incremento generale per Puglia, Mezzogiorno e Italia tra il 2018 e il 2024. L'Italia registra valori costantemente superiori (min. 34,1% nel 2019, max. 38,5% nel 2024) rispetto a Mezzogiorno e Puglia. Il Mezzogiorno presenta percentuali maggiori rispetto alla Puglia, salvo alcune eccezioni (2018, 2020). In Puglia il tasso varia da un minimo del 26,3% (2019) a un massimo del 30,3% (2024). L'aumento più consistente nel periodo si osserva per l'Italia (+4,3 punti percentuali).

Tabella 195 - Laureate e altri titoli terziari (25-34 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	27,6	26,3	28,4	29,3	27,7	28,6	30,3
Mezzogiorno	27,4	27,3	28,1	28,8	29,8	30,5	30,9
Italia	34,2	34,1	34,8	34,4	35,5	37,1	38,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

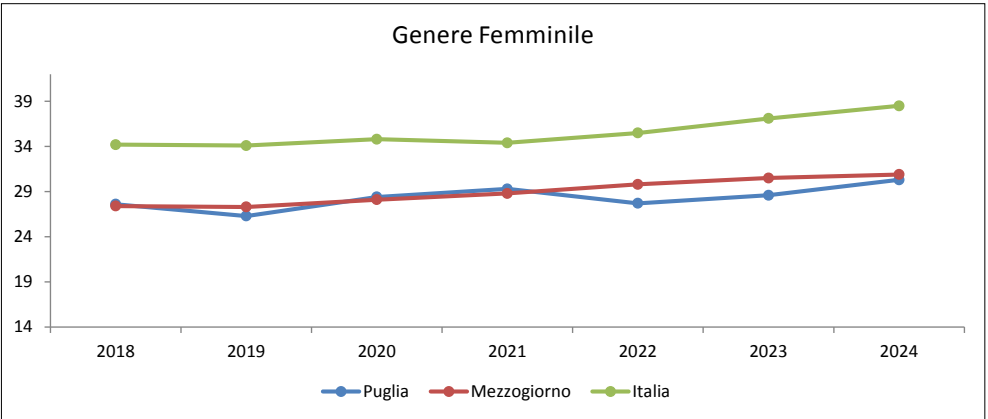


Figura 158 - Laureate e altri titoli terziari (25-34 anni) per territorio. Anni 2018-2024 (in percentuali)

3.3.10 Competenza alfabetica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)

L'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza alfabetica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)** indica la percentuale di studenti delle classi V della scuola secondaria di secondo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica.

In Puglia, nel periodo 2019-2024, l'indicatore maschile passa dal 45,9% (2019) al picco del 65,6% (2021), per poi ridursi al 52,6% (2024). Le percentuali femminili mostrano un trend analogo, aumentando dal 39,2% (2019) al 55,8% (2021) e terminando al 42,7% (2024). Il Gap M-F è costantemente positivo, indicando una maggiore incidenza maschi-

le. Tale differenza varia tra un minimo di 6,7 p.p. (2019) e un massimo di 10,8 p.p. (2022-2023), attestandosi a 9,9 punti nel 2024.

Tabella 196 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Puglia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Puglia	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	45,9	65,6	60,7	60,0	52,6
Femmine	39,2	55,8	49,9	49,2	42,7
Gap M-F	6,7	9,8	10,8	10,8	9,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

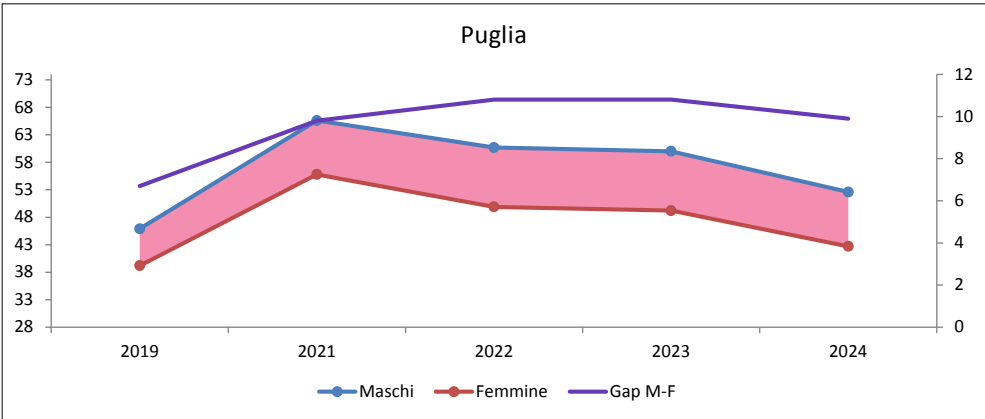


Figura 159 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, le percentuali maschili evidenziano un incremento dal 52,5% (2019) a un picco del 67,3% (2021), seguito da una diminuzione al 60,2% (2024). I tassi femminili mostrano un andamento simile, passando dal 43,2% (2019) al 56,3% (2021), per poi diminuire al 47,8% (2024). I valori maschili sono costantemente superiori a quelli femminili. Il divario M-F, espresso in punti percentuali, aumenta complessivamente da 9,3 nel 2019 a 12,4 nel 2024.

Tabella 197 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	52,5	67,3	66,6	66,5	60,2
Femmine	43,2	56,3	54,9	55	47,8
Gap M-F	9,3	11	11,7	11,5	12,4

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

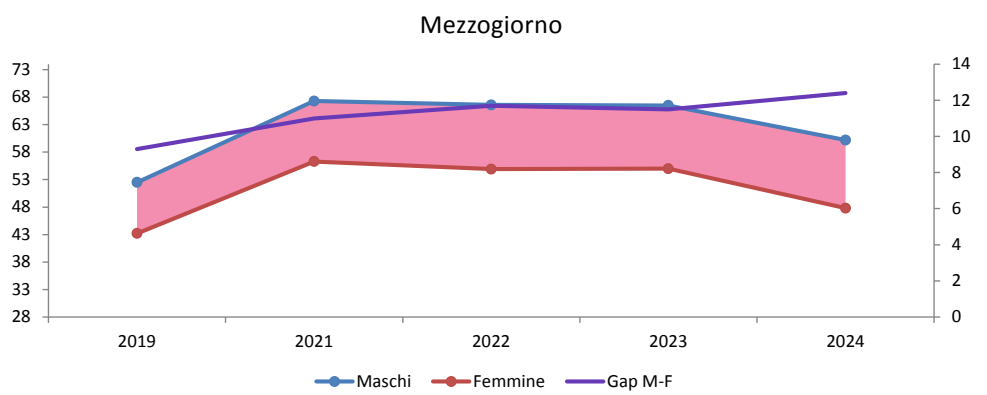


Figura 160 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2019-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, l'indicatore maschile è caratterizzato da un incremento dal 39,9% nel 2019 al 55,2% nel 2023, seguito da una diminuzione al 49,6% nel 2024. Le percentuali femminili mostrano un andamento analogo, passando dal 31,6% (2019) al 43,5% (2023), per poi attestarsi al 37,5% nel 2024. Il Gap Maschi-Femmine, che indica una maggiore incidenza maschile, aumenta progressivamente da 8,3 punti percentuali nel 2019 al valore massimo osservato di 12,1 punti percentuali nel 2024.

Tabella 198 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Italia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Italia	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	39,9	53,7	54,3	55,2	49,6
Femmine	31,6	42,7	42,6	43,5	37,5
Gap M-F	8,3	11,0	11,7	11,7	12,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

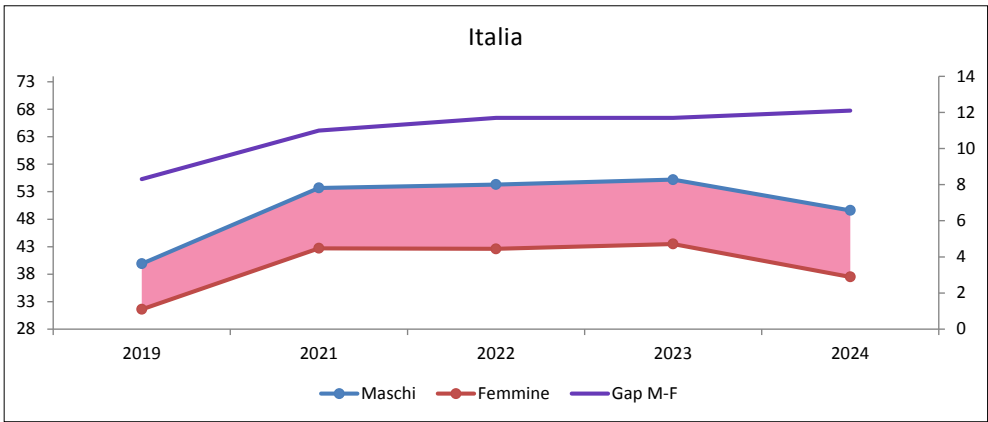


Figura 161 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Dall'analisi dei tassi percentuali femminili per Puglia, Mezzogiorno e Italia, emerge che i valori per il Mezzogiorno sono sistematicamente i più elevati, con un picco del 56,3% nel 2021. L'Italia registra i tassi più bassi, con un minimo del 31,6% nel 2019. La Puglia si colloca in posizione intermedia. Per tutte le aree, si osserva un incremento generale tra il 2019 e il 2021/2023, seguito da una diminuzione nel 2024. La variazione annuale più significativa per ogni area si registra tra il 2019 e il 2021.

Tabella 199 - Competenza alfabetica non adeguata (studentesse classi V scuola secondaria secondo grado) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2019	2021	2022	2023	2024
Puglia	39,2	55,8	49,9	49,2	42,7
Mezzogiorno	43,2	56,3	54,9	55,0	47,8
Italia	31,6	42,7	42,6	43,5	37,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

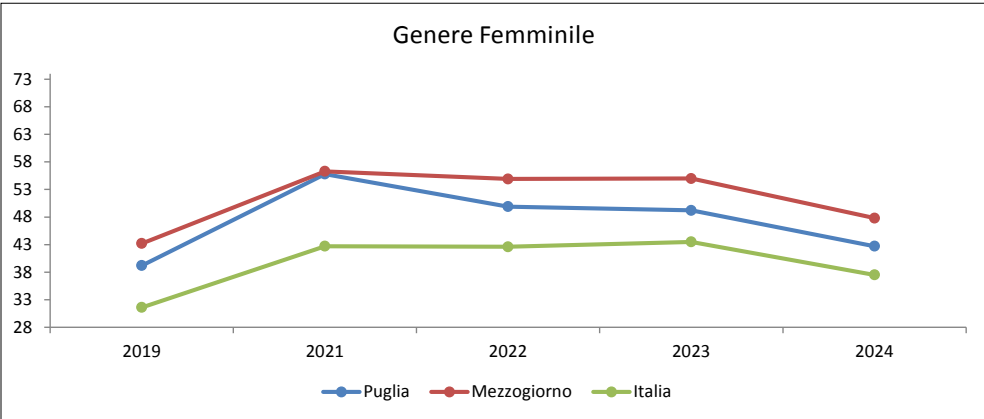


Figura 162 - Competenza alfabetica non adeguata (studentesse classi V scuola secondaria secondo grado) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

3.3.1.1 Competenza numerica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)

L'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza numerica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)** è pari alla percentuale di studenti delle classi V della scuola secondaria di secondo grado che non raggiungono un livello sufficiente (Livello I + Livello II di 5 livelli) di competenza numerica.

L'indicatore in Puglia presenta un aumento per entrambi i generi dal 2019 al 2021, anno in cui si raggiungono i massimi valori (Uomini: 60,2%; Donne: 68,3%). Successivamente, si osserva una tendenza decrescente fino al 2024. Le studentesse mostrano costantemente per-

centuali superiori rispetto agli studenti in tutti gli anni osservati. Il Gap M-F oscilla tra -10,3 (2019) e -8,1 (2021) punti percentuali, indicando una maggiore incidenza per il genere femminile.

Tabella 200 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Puglia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Puglia	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	41,0	60,2	53,0	50,5	47,8
Femmine	51,3	68,3	61,9	60,7	56,8
Gap M-F	-10,3	-8,1	-8,9	-10,2	-9,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

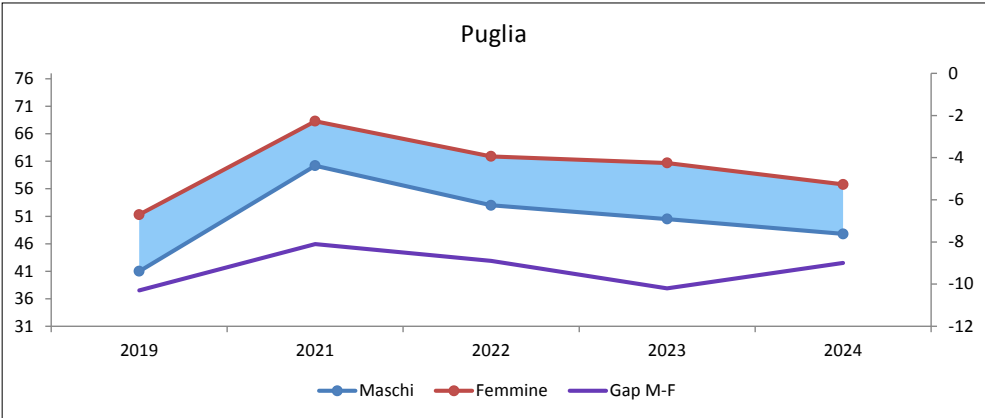


Figura 163 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Nel Mezzogiorno, tra il 2019 e il 2024, la percentuale maschile aumenta dal 48,2% nel 2019 al 62,4% nel 2021, per poi diminuire progressivamente al 57,1% nel 2024. Analogamente, per le studentesse, si registra un incremento dal 56,9% nel 2019 al 70,0% nel 2021, seguito da un decremento al 62,8% nel 2024. Le percentuali femminili sono costantemente superiori a quelle maschili, determinando un Gap M-F sempre negativo. I valori del divario passano da -8,7 p.p. nel 2019 a -5,7 p.p. nel 2024, con un'eccezione nel 2023 (-6,9 p.p.).

Tabella 201 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Mezzogiorno	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	48,2	62,4	61,1	60,3	57,1
Femmine	56,9	70,0	67,6	67,2	62,8
Gap M-F	-8,7	-7,6	-6,5	-6,9	-5,7

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

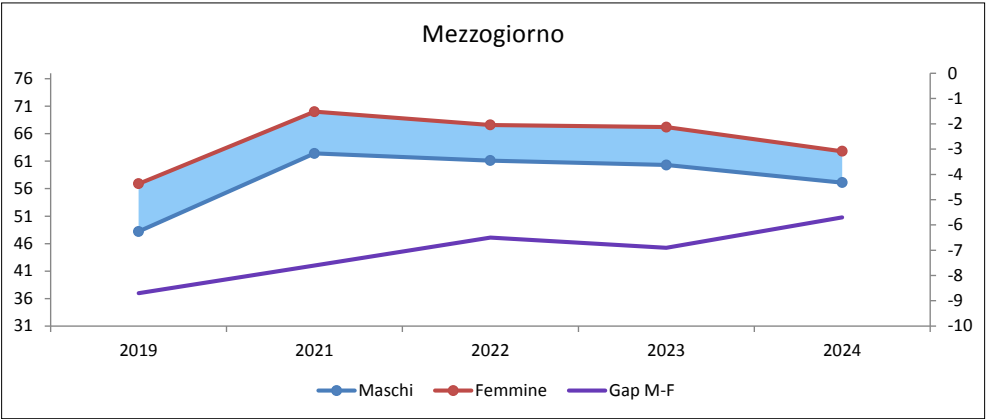


Figura 164 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2019-2024 (in percentuali)

A livello nazionale, l'indicatore maschile aumenta dal 34,7% (2019) a un picco del 45,7% (2023), scendendo a 43,1% nel 2024. Le percentuali femminili passano dal 43,8% (2019) a un massimo di 54,9% (2021), per poi attestarsi a 51,9% (2024). I percentuali in tutti gli anni osservati. Il Gap M-F è sempre negativo e oscilla tra -9,3 (2021) e -8,5 (2022) punti percentuali, indicando una maggiore incidenza femminile in ogni anno osservato.

Tabella 202 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere e gap. Italia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Italia	2019	2021	2022	2023	2024
Maschi	34,7	45,6	45,6	45,7	43,1
Femmine	43,8	54,9	54,1	54,3	51,9
Gap M-F	-9,1	-9,3	-8,5	-8,6	-8,8

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

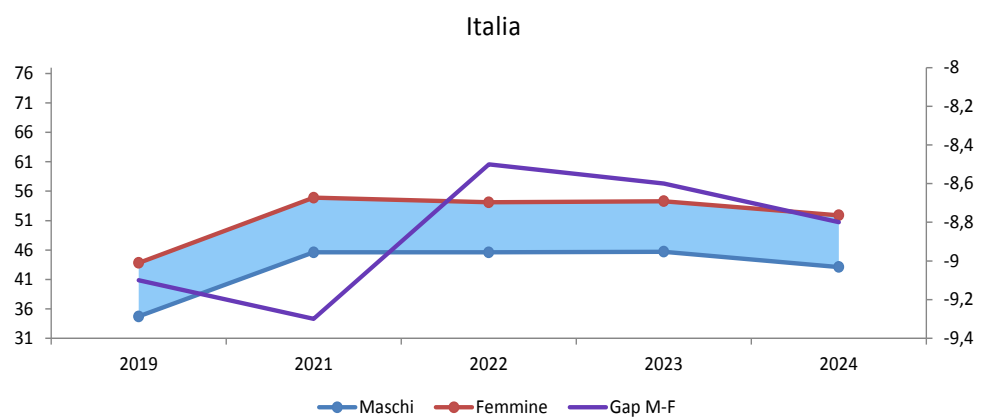


Figura 165 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2019-2024 (in percentuali)

L'indicatore per il genere femminile rivela un andamento comune per Puglia, Mezzogiorno, Italia. Tutte le aree geografiche registrano un incremento percentuale dal 2019 al 2021, anno di picco (Puglia: 68,3%, Mezzogiorno: 70,0%, Italia: 54,9%). Nei periodi successivi (2022-2024) si osserva una tendenza decrescente, con i valori del 2024 che restano comunque superiori a quelli del 2019 per tutti i territori. Il Mezzogiorno presenta costantemente le percentuali più elevate, mentre l'Italia registra i valori più bassi nell'intero periodo osservato.

Tabella 203 - Competenza numerica non adeguata (studentesse classi V scuola secondaria secondo grado) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

Genere Femminile	2019	2021	2022	2023	2024
Puglia	51,3	68,3	61,9	60,7	56,8
Mezzogiorno	56,9	70,0	67,6	67,2	62,8
Italia	43,8	54,9	54,1	54,3	51,9

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

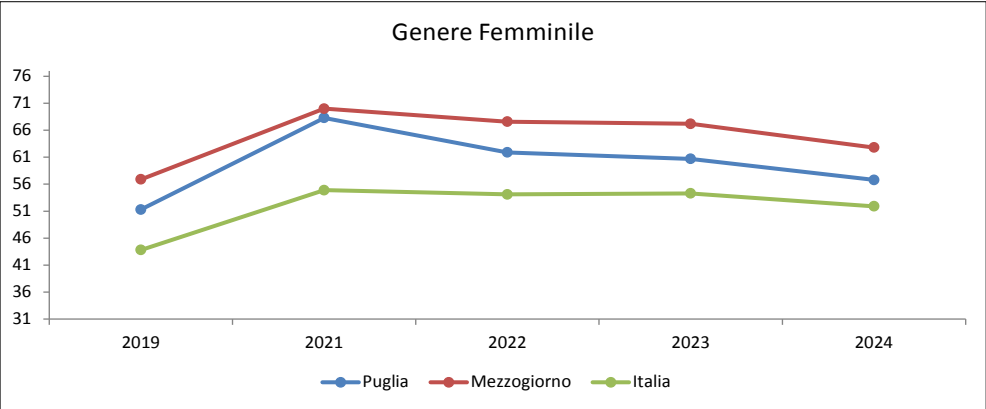


Figura 166 - Competenza numerica non adeguata (studentesse classi V scuola secondaria secondo grado) per territorio. Anni 2019-2024 (in percentuali)

3.3.12 Sintesi conclusiva

Il paragrafo 3.3 analizza l'andamento dell'istruzione in Puglia tra il 2018 e il 2024, confrontando i dati con il Mezzogiorno e l'Italia attraverso gli indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile) e gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

La disaggregazione per genere mostra come le donne presentino, in media, livelli di istruzione più elevati rispetto agli uomini, in particolare con riferimento al conseguimento dei titoli di studio secondari e terziari. Tali differenze, tuttavia, non si riflettono in modo pienamente proporzionale sugli esiti occupazionali, evidenziando una mancata corrispondenza tra risultati formativi e opportunità nel mercato del lavoro, in coerenza con quanto osservato nelle altre dimensioni del benessere analizzate.

Il confronto territoriale evidenzia inoltre la persistenza di divari nelle opportunità educative, riconducibili alle caratteristiche strutturali e socio-economiche dei contesti di riferimento. Nelle aree caratterizzate da maggiori fragilità, gli indicatori segnalano criticità legate alla continuità dei percorsi formativi e alla transizione verso livelli di istruzione più elevati, con potenziali ricadute sulle prospettive di inclusione sociale e lavorativa.

Riguardo i divari di genere in Puglia, quasi tutti i livelli di istruzione (diploma, laurea, passaggio all'università) le donne ottengono risultati migliori degli uomini. Tuttavia, gli uomini mantengono il primato nelle competenze digitali e nei titoli STEM, oltre a mostrare minori difficoltà medie in matematica nelle scuole superiori.

Di seguito una sintesi delle principali dinamiche:

1. Livello di istruzione e abbandono scolastico:

- persone con almeno il diploma (25-64 anni): in Puglia si registra un incremento complessivo per entrambi i generi; nel 2024 la percentuale maschile è del 55,8% e quella femminile del 58,0%. Nonostante la crescita, la Puglia presenta valori inferiori rispetto alla media nazionale (64,0% uomini, 69,4% donne) e a quella del Mezzogiorno;
- uscita precoce dal sistema di istruzione (18-24 anni): si osserva una tendenza decrescente continua in Puglia. Nel 2024, i giovani che abbandonano precocemente gli studi sono l'11,9% tra gli uomini e il 7,9% tra le donne. Il Mezzogiorno mantiene i tassi di abbandono più elevati a livello territoriale.
- laureati e titoli terziari (25-34 anni): la percentuale è in aumento, con le donne pugliesi (30,3% nel 2024) che superano nettamente gli uomini (18,7%). Tuttavia, la Puglia resta al di sotto del valore nazionale femminile (38,5%).

2. Percorsi Universitari e STEM:

- passaggio all'università: la Puglia eccelle in questo indicatore, mostrando una crescita continua. Nel 2023, la percentuale di neo-diplomate pugliesi che si iscrivono all'università (60,4%) è la più alta tra i territori considerati, superando sia la media dell'Italia (58,9%) che quella del Mezzogiorno (55,4%);
- titoli terziari STEM: l'indicatore misura i titoli in discipline scientifico-tecnologiche. In Puglia, il valore è aumentato tra il 2016 e

il 2022, ma con un forte divario di genere: 20,2 per mille tra gli uomini contro 13,2 per mille tra le donne.

3. Competenze Inadeguate e Digitali:

- competenza alfabetica (Italiano): nel 2024, l'inadeguatezza in Puglia riguarda il 44,7% dei ragazzi e il 37% delle ragazze della terza classe della scuola secondaria di primo grado. Nelle quinte classi della scuola secondaria di secondo grado, il dato peggiora sensibilmente per i maschi (52,6%);
- competenza numerica (Matematica): le difficoltà sono ancora più marcate, specialmente per le studentesse pugliesi. Nelle terze classi della scuola secondaria di 1° grado, il 51,9% delle ragazze non raggiunge un livello sufficiente (contro il 44,7% dei ragazzi). Nelle quinte classi della scuola secondaria di 2° grado, l'inadeguatezza femminile sale al 56,8%;
- competenze digitali: nel 2023, il 40,9% degli uomini e il 37,0% delle donne in Puglia possiede competenze digitali almeno di base. La Puglia si colloca sopra la media del Mezzogiorno per il genere femminile, ma sotto la media nazionale (44,3%).

4. Formazione continua:

La partecipazione ad attività di formazione per gli adulti (25-64 anni) è in crescita in Puglia, attestandosi nel 2024 al 6,8% per gli uomini e al 7,1% per le donne. Resta però un ampio distacco dalla media nazionale, che vede una partecipazione femminile del 10,8%.

Il ruolo dell'istruzione emerge con chiarezza quale pilastro del benessere e della sostenibilità di lungo periodo. Il quadro informativo fornito dagli indicatori BES e dagli SDGs rappresenta un supporto utile per il monitoraggio delle disuguaglianze educative e per le attività di analisi e programmazione delle politiche regionali, orientate alla riduzione dei divari territoriali e di genere e alla valorizzazione del capitale umano.

3.4 Salute

L'analisi degli indicatori relativi alla dimensione Salute consente di delineare un quadro informativo delle condizioni di benessere della popolazione e della loro evoluzione nel periodo considerato. I dati evidenziano l'impatto della crisi pandemica sugli esiti di salute, comune alle diverse ripartizioni territoriali, e il successivo avvio di una fase di progressivo recupero, pur in presenza di elementi di criticità che permangono nel periodo più recente.

3.4.1 Speranza di vita alla nascita

L'indicatore BES **Speranza di vita alla nascita** esprime il numero medio di anni che un bambino che nasce in un certo anno di calendario può aspettarsi di vivere.

L'indicatore maschile in Puglia, tra il 2016 e il 2024, evidenzia valori oscillanti tra un minimo di 79,9 anni (2021) e un massimo di 81,2 anni (2019), con il valore finale di 81,1 anni nel 2024. Per le donne, l'intervallo è compreso tra 84,2 anni (2021) e 85,2 anni (2019, 2024). Entrambi i generi mostrano un calo nel biennio 2020-2021, seguito da un recupero. Il Gap Maschi-Femmine è costantemente negativo e varia da -4,4 anni (2020) a -4,0 anni (2019, 2022, 2023), indicando una speranza di vita femminile superiore.

Tabella 204 - Speranza di vita alla nascita per genere e gap. Puglia. Anni 2016-2024 (in anni e decimo di anno)

Puglia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	80,8	80,5	81,0	81,2	80,2	79,9	80,6	80,8	81,1
Femmine	85,0	84,7	85,1	85,2	84,6	84,2	84,6	84,8	85,2
Gap M-F	-4,2	-4,2	-4,1	-4,0	-4,4	-4,3	-4,0	-4,0	-4,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

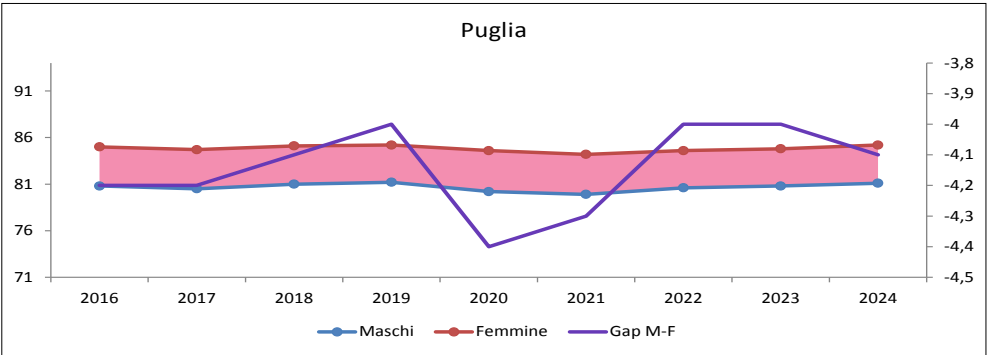


Figura 167 - Speranza di vita alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2016-2024 (in anni e decimo di anno)

Nel Mezzogiorno, tra il 2016 e il 2024, le percentuali maschili oscillano da un minimo di 79,4 anni (2021) a un massimo di 80,3 anni (2019, 2024). L'indicatore femminile registra valori tra 83,8 anni (2021) e 84,6 anni (2019, 2024). Per entrambi i generi si osserva un minimo nel 2021. Il divario di genere (Maschi-Femmine) è costantemente negativo, evidenziando una maggiore speranza di vita femminile, con un intervallo compreso tra -4,6 anni (2020) e -4,2 anni (2022).

Tabella 205 - Speranza di vita alla nascita per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2016-2024 (in anni)

Mezzogiorno	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	79,9	79,6	80,1	80,3	79,5	79,4	79,7	79,9	80,3
Femmine	84,4	84,0	84,5	84,6	84,1	83,8	83,9	84,2	84,6
Gap M-F	-4,5	-4,4	-4,4	-4,3	-4,6	-4,4	-4,2	-4,3	-4,3

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

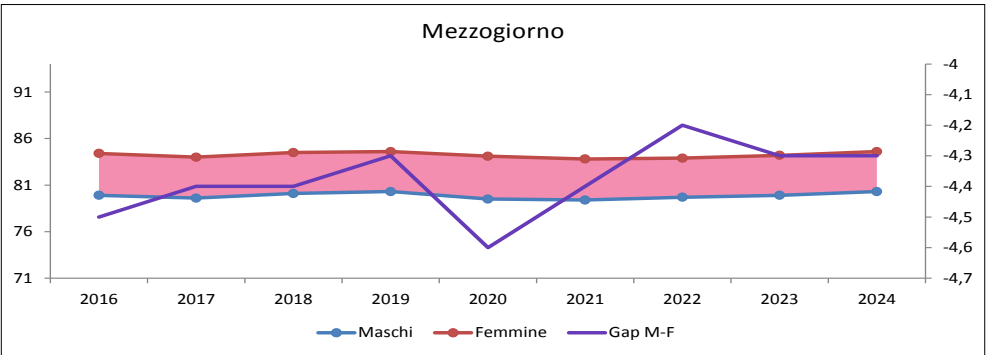


Figura 168 - Speranza di vita alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2016-2024 (in anni e decimo di anno)

In Italia, tra il 2016 e il 2024, i valori maschili oscillano tra un minimo di 79,8 anni (2020) e un massimo di 81,4 anni (2024), con un decremento nel 2020, seguito da una ripresa. I dati femminili sono compresi tra 84,5 anni (2020) e 85,5 anni (2024). Il Gap M-F è sempre negativo, con un intervallo da -4,7 anni (2020) a -4,1 anni (2023, 2024), indicando una maggiore speranza di vita femminile nell'intero periodo osservato.

Tabella 206 - Speranza di vita alla nascita per genere e gap. Italia. Anni 2016-2024 (in anni e decimo di anno)

Italia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	80,6	80,5	80,8	81,1	79,8	80,3	80,6	81	81,4
Femmine	85,1	84,9	85,2	85,4	84,5	84,8	84,8	85,1	85,5
Gap M-F	-4,5	-4,4	-4,4	-4,3	-4,7	-4,5	-4,2	-4,1	-4,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

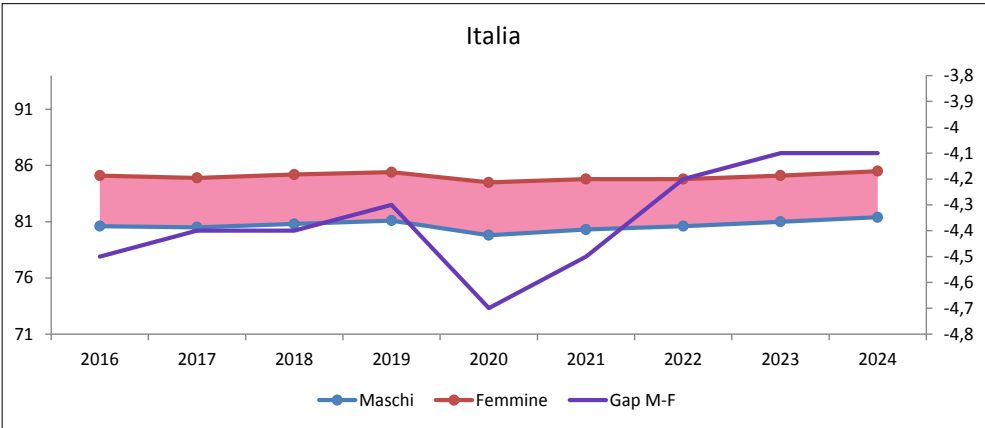


Figura 169 - Speranza di vita alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2016-2024 (in anni e decimo di anno)

L'indicatore femminile, tra il 2016 e il 2024, presenta una tendenza relativamente stabile con fluttuazioni contenute per Puglia, Mezzogiorno e Italia. Tutte le serie storiche mostrano un decremento nel periodo 2020-2021, seguito da una ripresa. I valori della Puglia sono sistematicamente superiori a quelli del Mezzogiorno. L'Italia registra generalmente i valori più elevati, raggiungendo 85,5 anni nel 2024. L'intervallo di variazione annuale per ciascuna area si mantiene entro un punto nel periodo analizzato.

Tabella 207 - Speranza di vita alla nascita per genere femminile e territorio.
Anni 2016-2024 (in anni)

Genere Femminile	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	85,0	84,7	85,1	85,2	84,6	84,2	84,6	84,8	85,2
Mezzogiorno	84,4	84,0	84,5	84,6	84,1	83,8	83,9	84,2	84,6
Italia	85,1	84,9	85,2	85,4	84,5	84,8	84,8	85,1	85,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

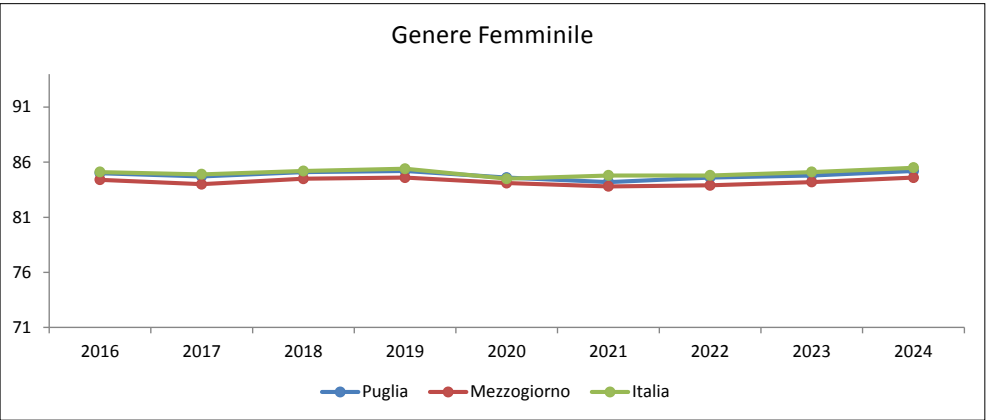


Figura 170 - Speranza di vita alla nascita per genere femminile e territorio.
Anni 2016-2024 (in anni)

3.4.2 Speranza di vita in buona salute alla nascita

L'indicatore BES **Speranza di vita in buona salute alla nascita** rappresenta il numero medio di anni che un bambino che nasce in un determinato anno di calendario può aspettarsi di vivere in buone condizioni di salute, utilizzando la prevalenza di individui che rispondono positivamente (“bene” o “molto bene”) alla domanda sulla salute percepita.

In Puglia, nel periodo 2016-2024, l'indicatore maschile oscilla tra un minimo di 56,9 anni (2023, 2024) e un massimo di 62,6 anni (2020). I valori femminili sono compresi tra 53,9 anni (2024) e 60,7 anni (2020). Il Gap Maschi-Femmine è sempre positivo e varia da 1,5 anni (2021) a 3,2 anni (2019), indicando valori maschili costantemente superiori. Entrambi i generi mostrano un picco nel 2020, seguito da una diminuzione verso il 2024.

Tabella 208 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere e gap. Puglia. Anni 2016-2024 (in anni)

Puglia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	59,3	58,3	58,9	59,5	62,6	60,3	59,5	56,9	56,9
Femmine	56,4	56,6	56,2	56,3	60,7	58,8	57,8	54,6	53,9
Gap M-F	2,9	1,7	2,7	3,2	1,9	1,5	1,7	2,3	3,0

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

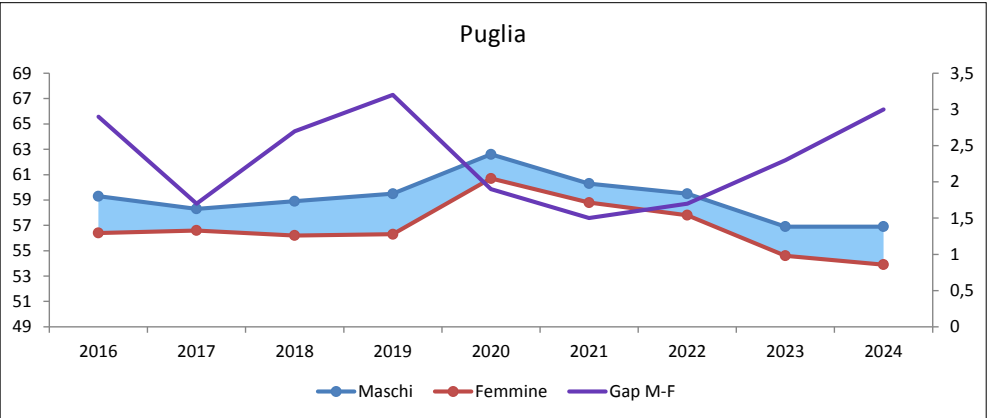


Figura 171 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Puglia. Anni 2016-2024 (in anni)

Nel Mezzogiorno, tra il 2016 e il 2024, l'indicatore maschile varia da un minimo di 57,0 anni (2018) a un massimo di 60,1 anni (2021), terminando a 57,1 anni nel 2024. I valori femminili sono compresi tra 54,0 anni (2024) e 57,9 anni (2020). Il Gap Maschi-Femmine indica una speranza di vita in buona salute maschile costantemente superiore, oscillando tra 1,4 (2018) e 3,1 (2024) anni, con un valore finale più elevato rispetto all'inizio del periodo.

Tabella 209 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere e gap. Mezzogiorno. Anni 2016-2024 (in anni)

Mezzogiorno	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	57,8	57,2	57,0	57,1	60,0	60,1	59,2	57,7	57,1
Femmine	55,4	55,4	55,6	55,5	57,9	57,6	57,2	55,2	54,0
Gap M-F	2,4	1,8	1,4	1,6	2,1	2,5	2,0	2,5	3,1

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

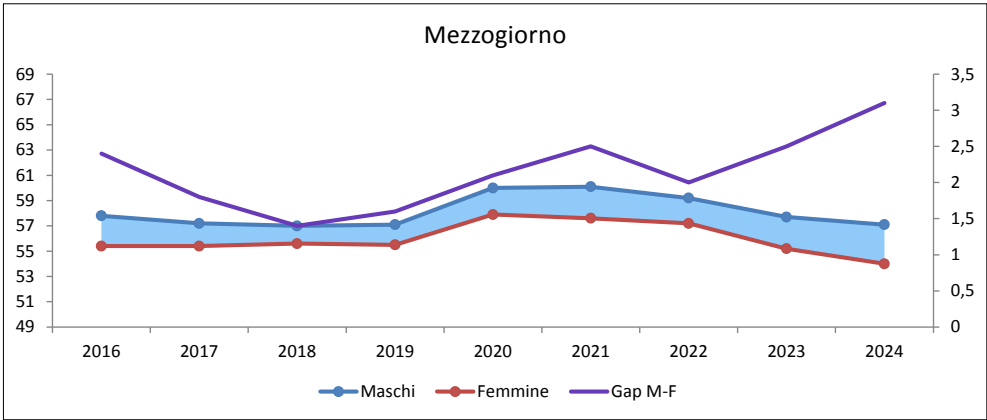


Figura 172 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Mezzogiorno. Anni 2016-2024 (in anni)

A livello nazionale, nel periodo 2016-2024, i valori maschili sono compresi tra 59,4 anni (2018) e 61,9 anni (2020, 2021). L'indicatore femminile varia nell'intervallo 56,6 anni (2024) e 60,1 anni (2020). Si rileva che i valori maschili sono sistematicamente superiori a quelli femminili. Il divario di genere (Gap M-F) oscilla da un minimo di 1,8 anni (2018, 2020) a un massimo di 3,2 anni (2024), presentando oscillazioni durante il periodo analizzato.

Tabella 210 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere e gap. Italia. Anni 2016-2024 (in anni)

Italia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Maschi	59,9	59,8	59,4	59,8	61,9	61,9	61,2	60,5	59,8
Femmine	57,7	57,8	57,6	57,6	60,1	59,3	59,1	57,9	56,6
Gap M-F	2,2	2,0	1,8	2,2	1,8	2,6	2,1	2,6	3,2

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

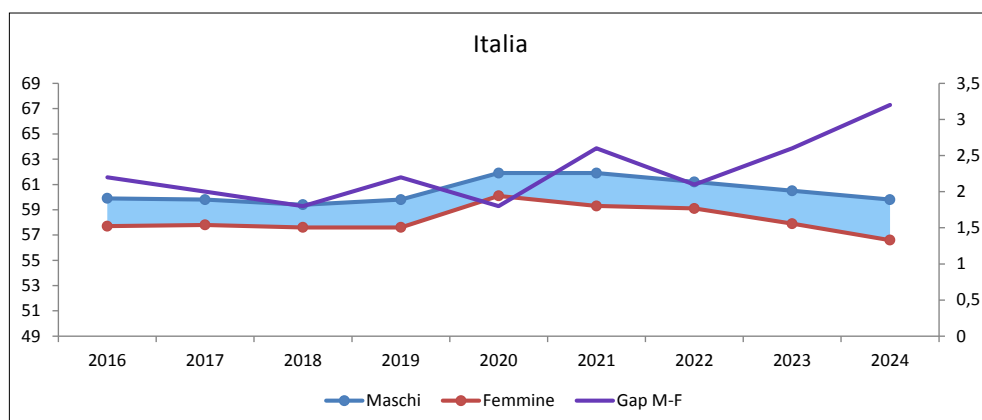


Figura 173 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere (asse sinistro) e gap (asse destro). Italia. Anni 2016-2024 (in anni)

Nel periodo 2016-2024, l'indicatore femminile presenta in Puglia, Mezzogiorno e Italia un picco dei valori nel 2020, seguito da una diminuzione progressiva fino al 2024. L'Italia registra i valori più alti in tutti gli anni osservati tranne il 2020 (intervallo 56,6-60,1). Il Mezzogiorno presenta generalmente i valori più bassi (intervallo 54,0-57,9), mentre la Puglia è caratterizzata da un intervallo più ampio, che va da 53,9 anni (2024) a 60,7 (2020).

Tabella 211 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere femminile e territorio. Anni 2016-2024 (in anni)

Genere Femminile	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Puglia	56,4	56,6	56,2	56,3	60,7	58,8	57,8	54,6	53,9
Mezzogiorno	55,4	55,4	55,6	55,5	57,9	57,6	57,2	55,2	54
Italia	57,7	57,8	57,6	57,6	60,1	59,3	59,1	57,9	56,6

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

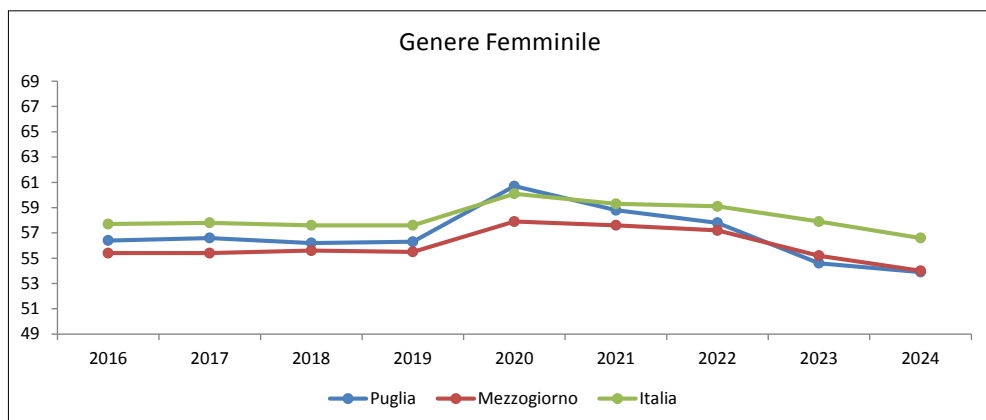


Figura 174 - Speranza di vita in buona salute alla nascita per genere femminile e territorio. Anni 2016-2024 (in anni)

3.4.3 Sintesi conclusiva

L'analisi del paragrafo 3.4 dedicato alla salute esamina l'evoluzione della speranza di vita (totale e in buona salute) in Puglia, confrontandola con il Mezzogiorno e l'Italia nel periodo 2016-2024.

Si osserva che i valori di speranza di vita alla nascita sono superiori nell'intero periodo temporale considerato. Questa divergenza rappresenta la durata media degli anni vissuti con condizioni di salute non ottimali o disabilità.

L'andamento temporale rivela una tendenza generale crescente per la speranza di vita alla nascita e decrescente per la speranza di vita in buona salute alla nascita, indicando un allungamento della vita complessiva e una riduzione degli anni vissuti in buona salute.

Il confronto territoriale mette in luce differenze significative tra le diverse aree del Paese, con il Mezzogiorno e la Puglia che, per alcuni indicatori, presentano condizioni meno favorevoli rispetto alla media nazionale. Tali differenze risultano riconducibili a fattori strutturali di natura socio-economica e organizzativa, che influenzano sia gli esiti di salute sia le modalità di accesso ai servizi sanitari e di prevenzione.

L'analisi evidenzia inoltre la presenza di disuguaglianze legate alle caratteristiche demografiche e sociali della popolazione, che contribuiscono a determinare differenti livelli di vulnerabilità. In questo sen-

so, la dimensione della salute risulta strettamente interconnessa con le altre componenti del benessere, in particolare il lavoro e l'istruzione, confermando la natura multidimensionale dei processi che incidono sulla qualità della vita.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali risultanze.

1. Speranza di vita alla nascita:

- Puglia: nel 2024, la speranza di vita si attesta a 81,1 anni per gli uomini e 85,2 anni per le donne. Si è registrato un calo nel biennio 2020-2021, seguito da una fase di recupero.
- Mezzogiorno: i valori del 2024 sono di 80,3 anni per i maschi e 84,6 anni per le femmine. Entrambi i generi hanno registrato il punto minimo nel 2021.
- Italia: si registrano i valori più elevati nel 2024, con 81,4 anni per gli uomini e 85,5 anni per le donne.
- Divario di genere: il gap è costantemente a favore delle donne in tutti i territori. In Puglia, le donne hanno una speranza di vita superiore di 4,1 anni rispetto agli uomini.

2. Speranza di vita in buona salute alla nascita

- Puglia: nel 2024, gli uomini possono aspettarsi di vivere in buona salute per 56,9 anni, mentre le donne per 53,9 anni. Entrambi i generi hanno mostrato un picco nel 2020, seguito da una costante diminuzione verso il 2024.
- Mezzogiorno: presenta i valori più bassi a livello territoriale, con 57,1 anni per gli uomini e 54,0 anni per le donne nel 2024.
- Italia: nel 2024, la media nazionale è di 59,8 anni per i maschi e 56,6 anni per le femmine.
- Inversione del divario: a differenza della speranza di vita alla nascita, per gli anni vissuti in buone condizioni di salute la situazione si ribalta a favore degli uomini rispetto alle donne. In Puglia, nel 2024, il vantaggio maschile in termini di anni vissuti in salute è di 3 anni.

L'analisi integrata delle risultanze illustrate fornisce elementi conoscitivi utili per il monitoraggio dello stato di salute della popolazione e per l'interpretazione delle dinamiche territoriali. Il quadro delineato dagli indicatori considerati evidenzia come la Puglia mantenga risultati complessivamente migliori rispetto alla media

del Mezzogiorno, pur restando leggermente al di sotto dei traguardi nazionali, con una marcata disparità di genere che vede la componente maschile trascorrere una quota maggiore di esistenza in buone condizioni di salute. Tale scenario costituisce una base informativa a supporto delle attività di programmazione e valutazione delle politiche regionali, orientate al rafforzamento dei servizi sanitari, alla prevenzione e alla riduzione delle disuguaglianze territoriali e sociali.

3.5 I confronti regionali

Di seguito al fine di evidenziare le disuguaglianze territoriali, gli indicatori correlati al mondo del lavoro verranno esaminati all'ultimo anno disponibile per tutte le regioni italiane. Ciò consente anche di evidenziare meglio il posizionamento della Puglia fra le regioni e in particolare nel Mezzogiorno.

3.5.1 Lavoro

L'analisi degli indicatori del dominio lavoro si concentra su diversi aspetti del mercato del lavoro nelle regioni italiane. Viene rilevato il tasso di occupazione generale (20-64 anni) e la quota di mancata partecipazione. La stabilità e la qualità dell'occupazione sono analizzate tramite le trasformazioni da lavori instabili a stabili, la persistenza di occupati in lavori a termine da oltre 5 anni, e la percentuale di dipendenti con bassa paga.

Indicatori ulteriori riguardano la sovraistruzione degli occupati, la presenza di lavoro non regolare e la diffusione del part-time involontario. Le condizioni di lavoro sono esaminate attraverso il tasso di infortuni mortali e con inabilità permanente.

Si monitorano anche dimensioni soggettive, come la soddisfazione per il lavoro e la percezione di insicurezza occupazionale. Infine, vengono rilevate le dinamiche di genere (rapporto occupazione donne con/senza figli in età prescolare) e dell'inserimento lavorativo dei giovani (indicatore dei giovani NEET, che non lavorano e non studiano).

3.5.1.1 Tasso di occupazione (20-64 anni)

I dati del 2024 sull'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Tasso di occupazione (20-64 anni)** evidenziano un intervallo dal 79,9% (P.A. di Bolzano) al 48,5% (Calabria). La media nazionale è del 67,1%. Il Nord (75,0%) e il Centro (71,9%) mostrano valori superiori alla media nazionale, mentre il Mezzogiorno, con il 53,4%, si posiziona al di sotto di tale media.

La Puglia, con un tasso del 55,3%, si colloca tra le regioni con i valori più bassi, superiore al valore del Mezzogiorno, ma inferiore alla media italiana.

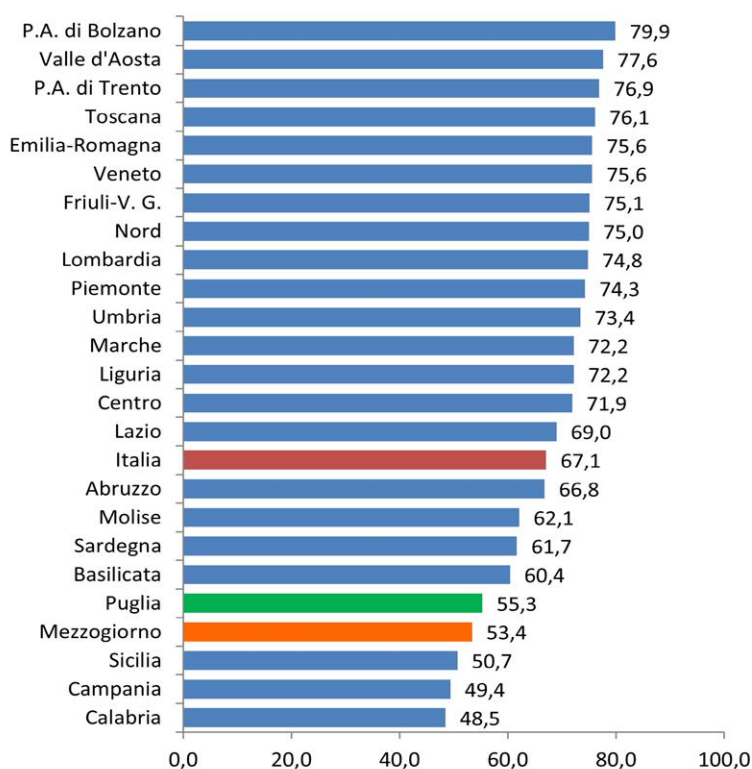


Figura 175 - Tasso di occupazione (20-64 anni) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.2 Tasso di mancata partecipazione al lavoro

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Tasso di mancata partecipazione al lavoro** nel 2024 varia dal 3,4% (P.A. di Bolzano) al 30,6% (Calabria). I valori medi macro-regionali mostrano una progressione crescente: Nord (6,9%), Centro (9,5%) e Mezzogiorno (25,5%). Il tasso medio nazionale si attesta al 13,3%. Le regioni del Nord presentano generalmente tassi inferiori al 9%, mentre le regioni del Mezzogiorno registrano prevalentemente valori superiori al 16%.

La Puglia, con un tasso del 21,4%, si posiziona al di sopra della media nazionale e al di sotto del raggruppamento macro-regionale del Mezzogiorno.

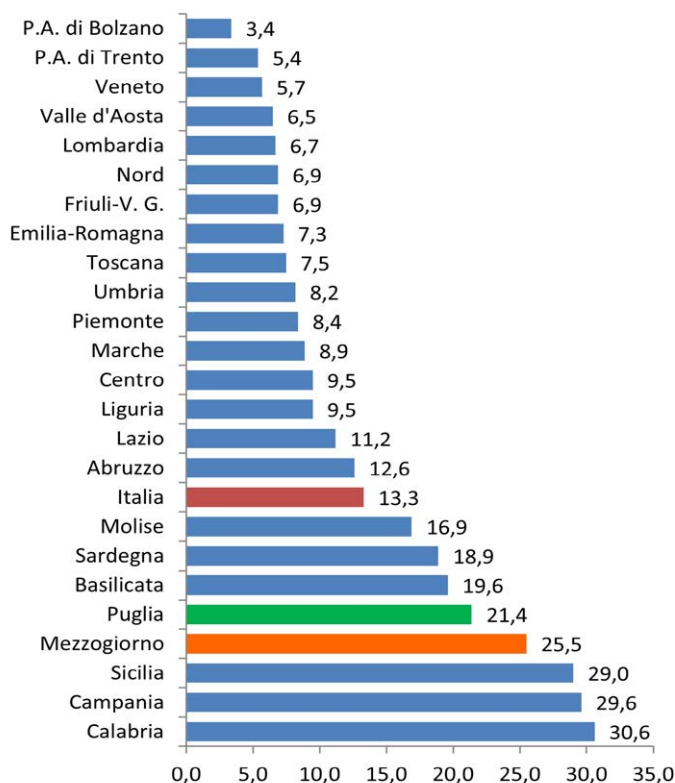


Figura 176 - Tasso di mancata partecipazione al lavoro per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.3 Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili

Nel 2024, l'indicatore BES **Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili** presenta valori percentuali che variano dal 6,9% (Basilicata) al 24,4% (Veneto). Le macro-aree mostrano un gradiente decrescente: Nord (20,9%), Centro (17,5%) e Mezzogiorno (10,6%), con quest'ultimo significativamente inferiore alla media nazionale (16,6%).

La Puglia, con un valore dell'8,7%, è tra le regioni con i tassi di trasformazione più bassi a livello nazionale.

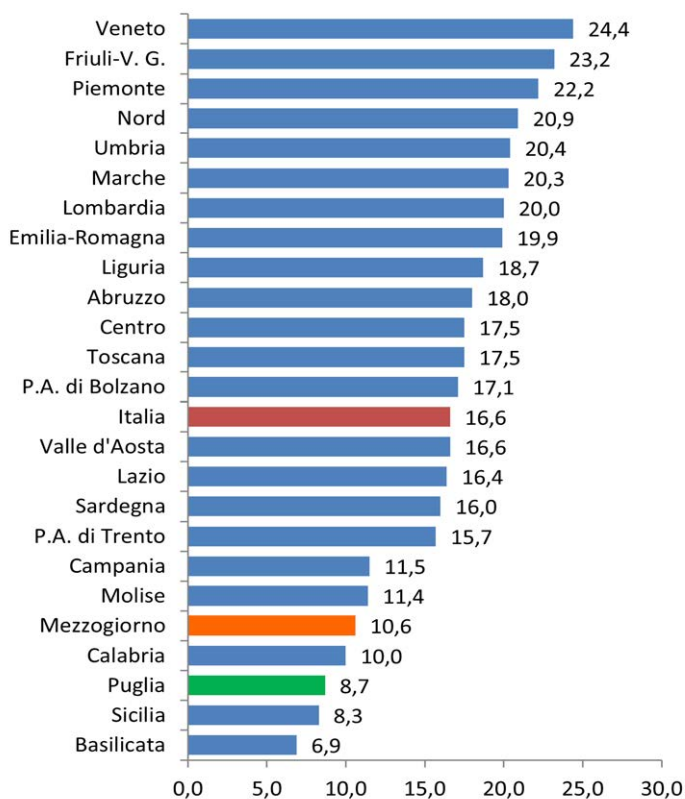


Figura 177 - Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.4 Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni

I dati del 2024 per l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni** presentano percentuali che variano dal 10,8% delle Marche al 32,5% della Basilicata. Il dato nazionale si attesta al 19,4%. Le regioni del Nord mostrano una media del 14,9%, con valori generalmente inferiori alla media italiana. Le regioni del Mezzogiorno, con una media del 25,7%, presentano percentuali superiori al dato nazionale e alle altre macro-aree.

La Puglia, con il 29,6%, si classifica tra le regioni con le percentuali più elevate, ben al di sopra della media nazionale e della media del Mezzogiorno.

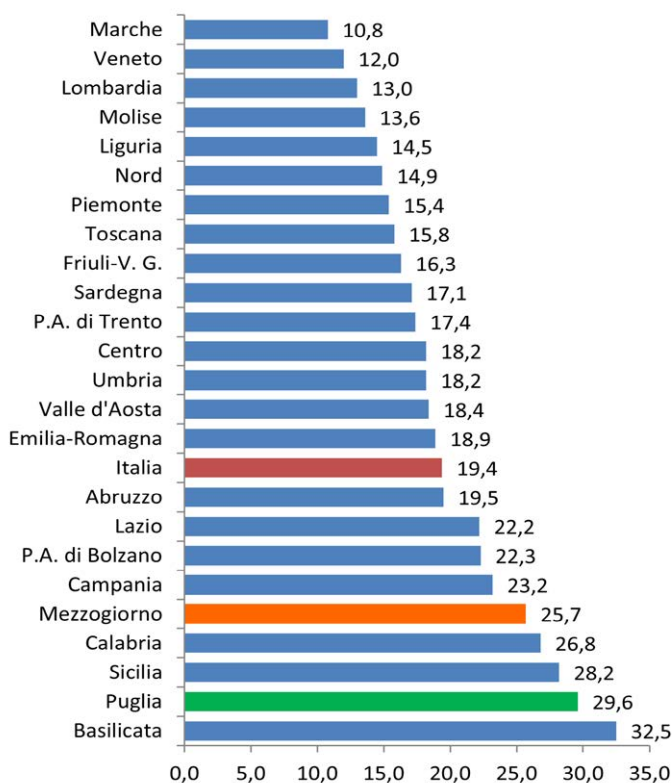


Figura 178 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.5 Dipendenti con bassa paga

I dati del 2020 sull'indicatore BES **Dipendenti con bassa paga** mostrano valori percentuali variabili tra le regioni. Il minimo è registrato nella P.A. di Trento (6,1%), mentre il massimo si osserva in Calabria (19,0%), con un intervallo di 12,9 punti percentuali. Il valore nazionale è pari al 10,1%. A livello di macro-regioni, il Nord presenta la percentuale più bassa (7,8%), seguito dal Centro (9,9%), e infine dal Mezzogiorno con il valore più elevato (15,3%).

La Puglia, con il 17,6%, si classifica tra le regioni con la più alta incidenza di dipendenti con bassa paga, superando significativamente sia la media nazionale che quella del Mezzogiorno.

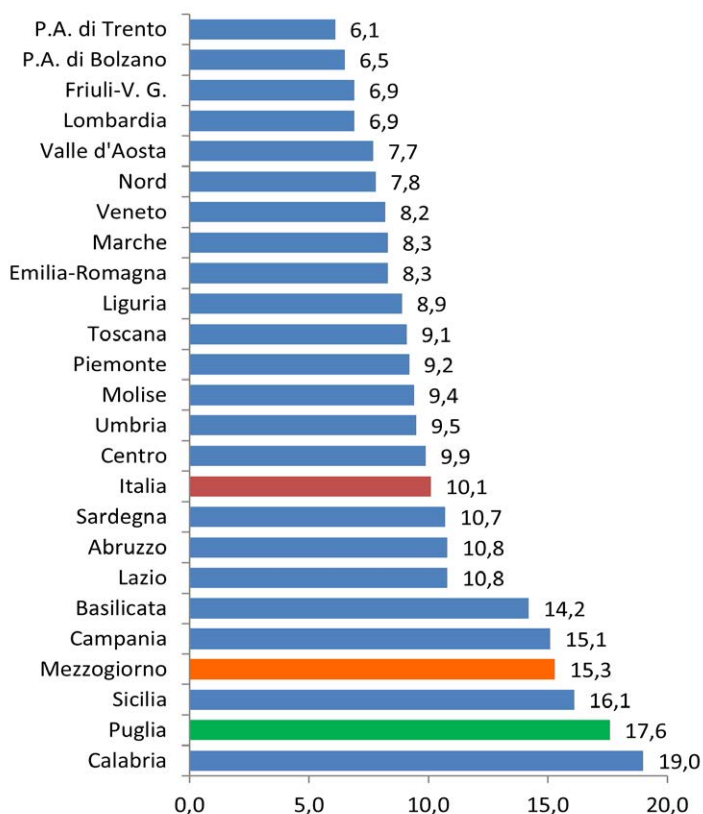


Figura 179 - Dipendenti con bassa paga per regione. Anno 2020 (in percentuali)

3.5.1.6 Occupati sovraistruiti

Nel 2023, l'indicatore BES **Occupati sovraistruiti** presenta valori che variano dal 16,3% (P.A. di Bolzano) al 33,5% (Molise). Il valore medio nazionale è del 27,1%. A livello di macro-aree, il Nord registra il 25,7%, il Mezzogiorno il 27,8% e il Centro il 29,6%. Si osserva una distribuzione con diverse regioni che superano la media nazionale, specialmente nel Centro-Sud, mentre alcune regioni settentrionali mostrano valori inferiori.

La Puglia, con un valore del 26,3%, si posiziona al di sotto della media nazionale e anche della media del Mezzogiorno.

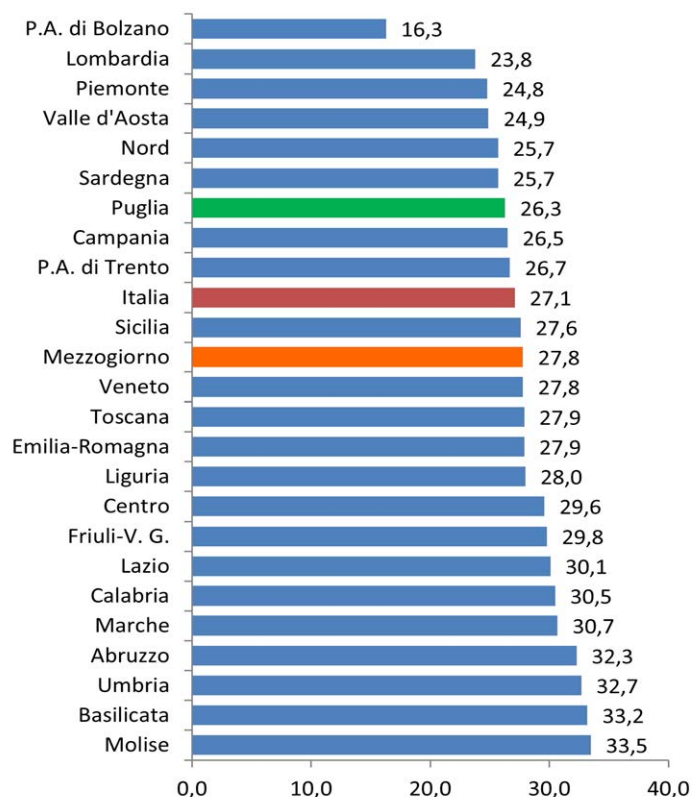


Figura 180 - Occupati sovraistruiti per regione. Anno 2023 (in percentuali)

3.5.1.7 Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente

Nel 2022, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente** in Italia mostra una notevole variabilità. I valori regionali oscillano da un minimo di 8,0 (Piemonte) a un massimo di 17,8 (Umbria), con un intervallo di 8,5 punti. Il tasso medio nazionale è pari a 11,0. Il Nord presenta un tasso medio di 9,6, inferiore alla media italiana, mentre il Centro (11,9) e il Mezzogiorno (13,0) registrano tassi superiori. Diverse regioni meridionali e centrali superano il dato nazionale.

La Puglia, con un tasso di 13,0, si classifica al di sopra del valore medio nazionale e coincide con il dato complessivo del Mezzogiorno.

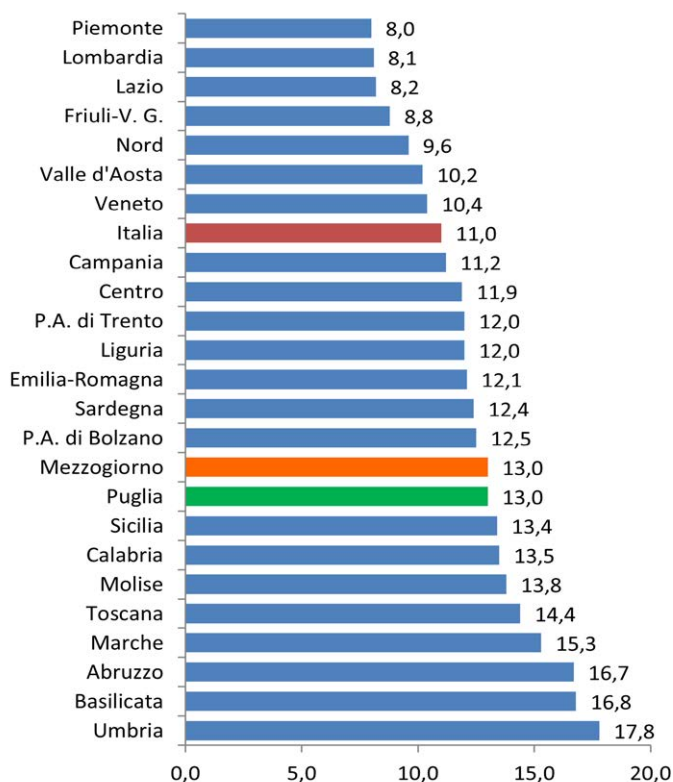


Figura 181 - Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente per regione. Anno 2022 (numero di eventi per 10.000 occupati)

3.5.1.8 Occupati non regolari

L'indicatore BES **Occupati non regolari** rappresenta la percentuale di occupati che non rispettano la normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva sul totale degli occupati.

Nel 2022 i valori dell'indicatore sono compresi tra il 6,6% (P.A. di Bolzano) e il 17,0% (Calabria). Il dato nazionale (Italia) si attesta al 9,7%. A livello di macro-aree, il Nord registra il 7,7%, il Centro il 10,0% e il Mezzogiorno il 13,4%. Si osserva una chiara progressione dei valori dalle regioni settentrionali a quelle meridionali, con il Mezzogiorno che raggruppa le regioni con i tassi più elevati.

La Puglia, con un valore del 12,6%, si colloca al di sopra della media nazionale e di quella del Centro, ma al di sotto della media del Mezzogiorno. La Puglia è tra le regioni con i tassi più elevati di occupati non regolari.

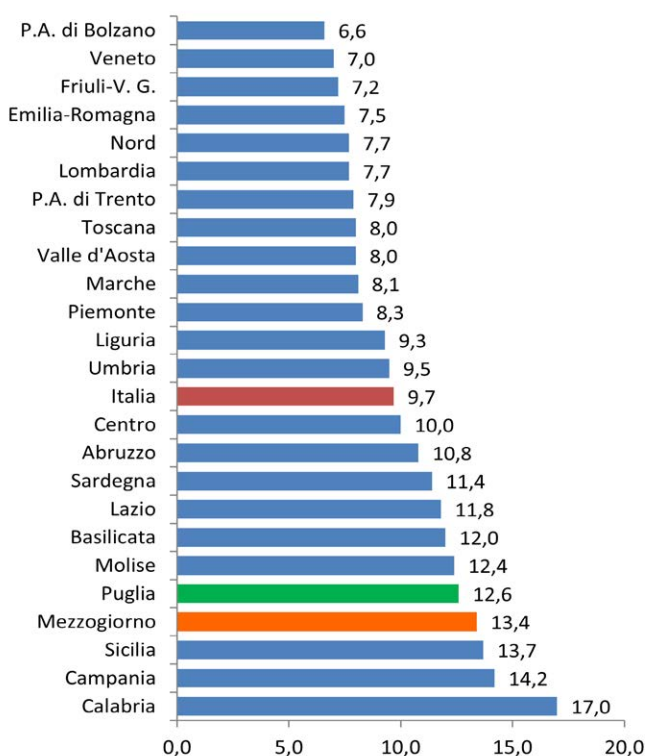


Figura 182 - Occupati non regolari per regione. Anno 2022 (in percentuali)

3.5.1.9 Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 5) **Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli** è pari al tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100.

I valori osservati nel 2024 variano da un minimo del 64,7% (Sicilia) a un massimo del 95,3% (Umbria), evidenziando una dispersione di 30,6 punti percentuali. Il valore medio nazionale è del 75,4%. Le regioni del Mezzogiorno tendono a registrare rapporti inferiori alla media italiana, mentre quelle del Centro e del Nord mostrano generalmente valori superiori.

La Puglia, con un rapporto dell'88,1%, si classifica al terzo posto tra le regioni con i valori più elevati.

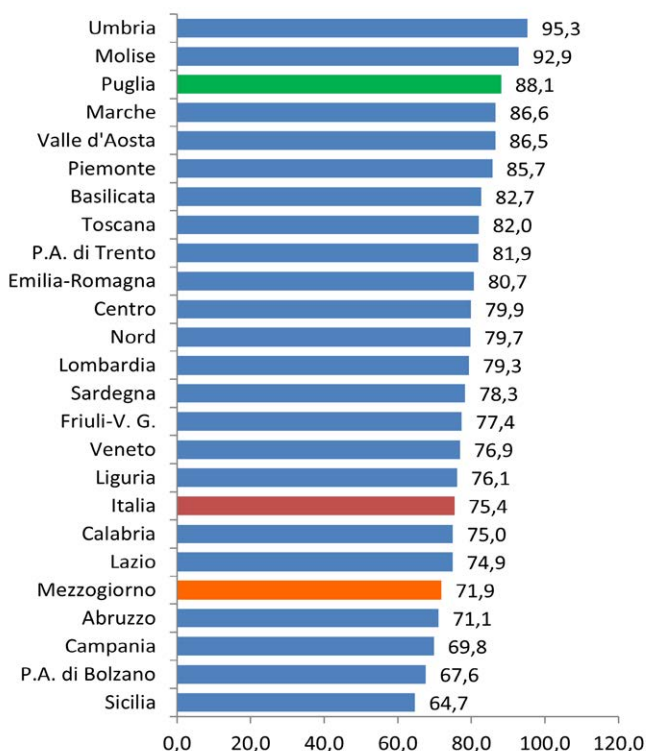


Figura 183 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.10 Soddisfazione per il lavoro svolto

Nel 2024, l'indicatore BES **Soddisfazione per il lavoro svolto** presenta valori che variano dal 40,0% (Calabria) al 63,2% (P.A. di Bolzano). La media nazionale (Italia) è pari al 51,1%. Le aree geografiche Nord (52,8%) e Centro (54,0%) registrano valori superiori alla media nazionale, mentre il Mezzogiorno (45,4%) si attesta significativamente al di sotto.

La Puglia, con il 45,0%, si classifica al di sotto della media nazionale e della media del Mezzogiorno, attestandosi tra le ultime posizioni della classifica.

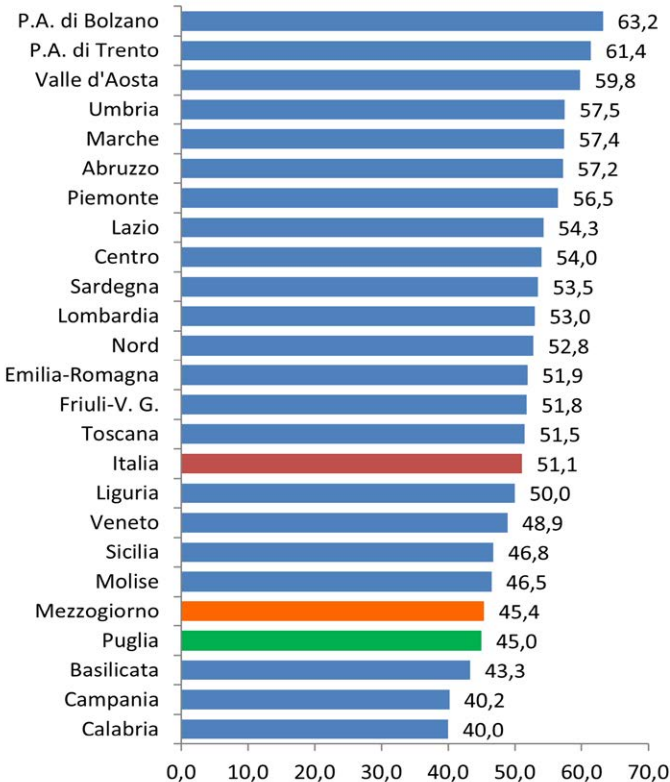


Figura 184 - Soddisfazione per il lavoro svolto per regione. Anno 2024 (valori per 100 occupati)

3.5.1.11 Percezione di insicurezza dell'occupazione

L'indicatore BES **Percezione di insicurezza dell'occupazione** per il 2024 varia da un minimo del 2,1% (P.A. di Bolzano) a un massimo del 7,0% (Basilicata). Il valore medio nazionale è pari al 3,2%. Le macro-aree Nord (2,8%) e Centro (2,7%) mostrano valori inferiori alla media italiana, mentre il Mezzogiorno (4,4%) presenta un valore superiore. La maggior parte delle regioni settentrionali e centrali si attestano sotto la media nazionale, a differenza di quelle meridionali.

La Puglia, con un valore del 4,2%, si classifica tra le regioni con una percezione di insicurezza superiore alla media italiana, eguagliando la Sardegna e posizionandosi leggermente sotto la media del Mezzogiorno.

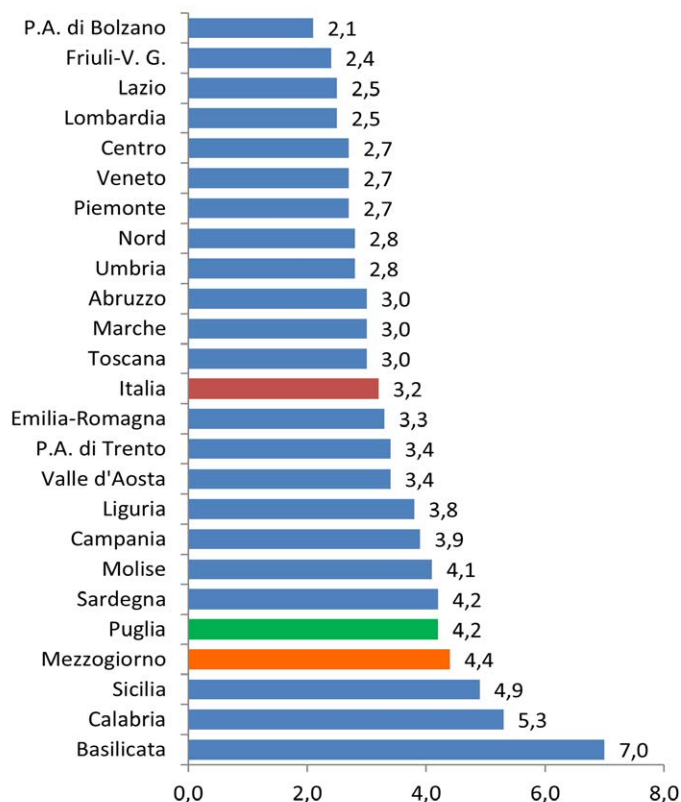


Figura 185 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.12 Part-time involontario

Nel 2024, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Part-time involontario** varia da un minimo del 3,2% (P.A. di Bolzano) a un massimo del 13,5% (Sicilia). Il valore medio nazionale è pari all'8,5%. A livello di macro-aree, il Nord registra il dato più basso (6,6%), seguito dal Centro (9,7%) e dal Mezzogiorno (11,2%). Sei regioni si posizionano al di sotto della media nazionale, mentre quindici la superano.

La Puglia, con l'indicatore pari al 10,0%, si colloca al di sopra della media nazionale e delle medie di Nord e Centro, ma al di sotto della media del Mezzogiorno. La Puglia è tra le regioni con part-time involontario più diffuso.

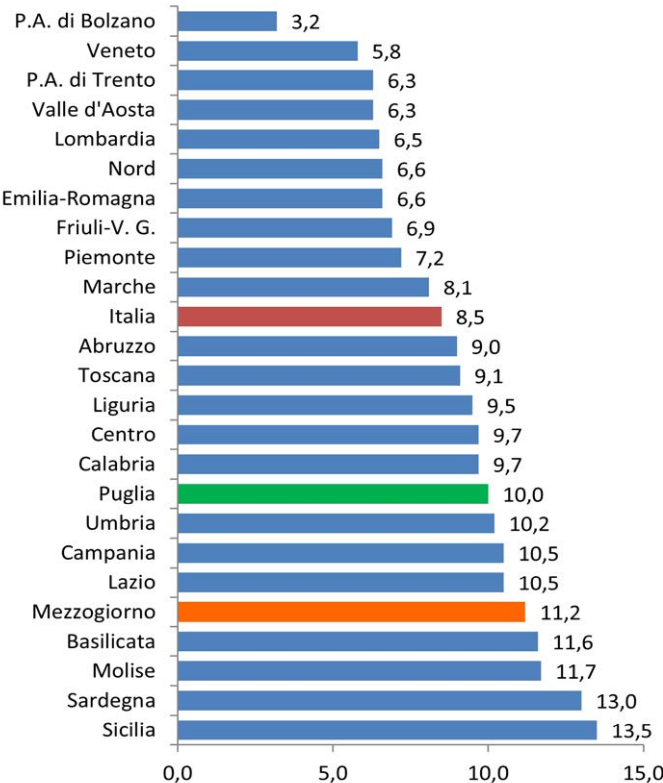


Figura 186 - Part-time involontario per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.13 Occupati che lavorano da casa

Nel 2024, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Occupati che lavorano da casa** presenta un intervallo di variazione dal 17,6% del Lazio al 4,4% della Calabria. La media nazionale si attesta al 10,3%. Le macro-aree Centro (12,9%) e Nord (11,6%) mostrano valori superiori alla media, con Lazio, Lombardia e Liguria ai vertici della classifica regionale. Per il Mezzogiorno si ha una percentuale inferiore (5,8%).

La Puglia, con un valore del 4,9%, si classifica tra le regioni con la percentuale più bassa di occupati che lavorano da casa, posizionandosi appena sopra la Calabria.

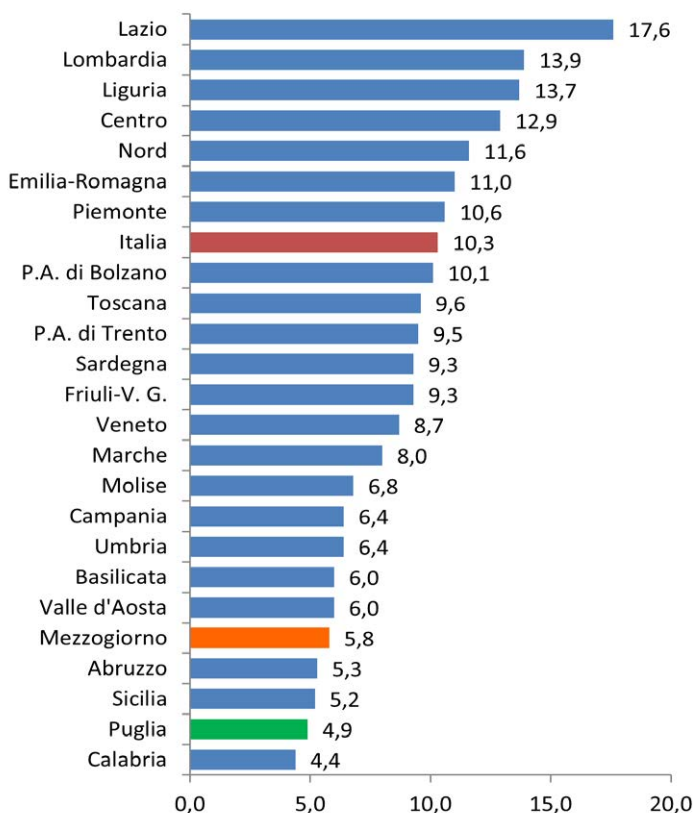


Figura 187 - Occupati che lavorano da casa per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.14 Tasso di disoccupazione

Nel 2024, l'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Tasso di disoccupazione** varia significativamente tra le regioni italiane, da un minimo del 2,0% (P.A. di Bolzano) a un massimo del 15,6% (Campania). I tassi più elevati sono concentrati nel Mezzogiorno (media pari all'11,9%), mentre le regioni del Nord (media pari al 4,0%) presentano i valori più bassi. Il tasso medio nazionale è del 6,5%.

La Puglia, con un valore del 9,3%, si attesta tra le regioni con i tassi più elevati, posizionandosi al di sopra della media del Mezzogiorno, ma al di sotto della media nazionale.

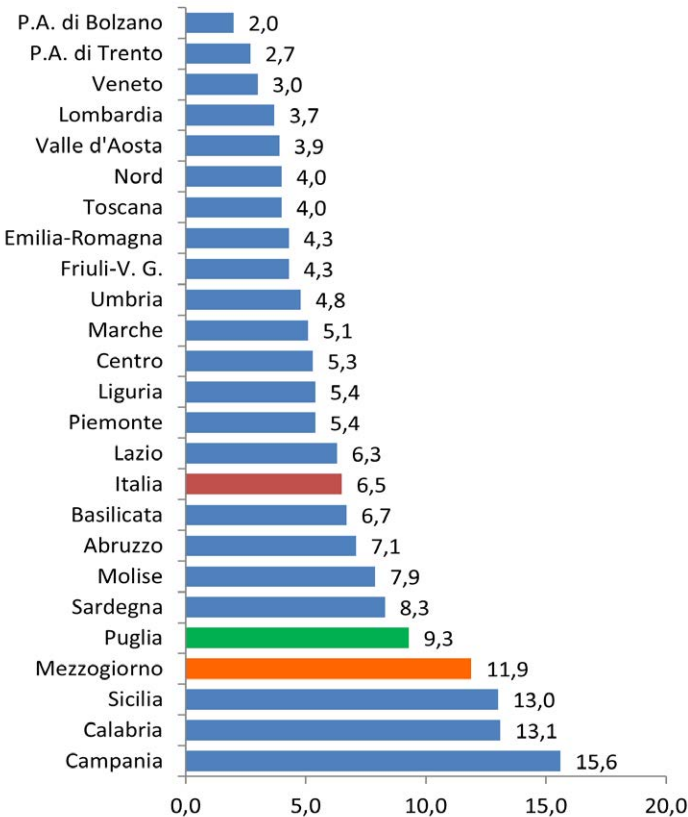


Figura 188 - Tasso di disoccupazione per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.15 Giovani NEET (15-24 anni)

Nel 2024, i valori regionali dell'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Giovani NEET (15-24 anni)** sono compresi tra il 6,1% (P.A. di Bolzano) e il 19,5% (Sicilia). Le tre regioni con i valori più elevati sono Sicilia, Campania e Calabria, tutte con percentuali oltre il 19%. Il valore medio nazionale è pari al 12%. A livello di macro-regioni, il Mezzogiorno registra il valore più alto (17,8%), mentre il Nord il più basso (8,3%). La maggior parte delle regioni meridionali presenta tassi superiori alla media nazionale.

La Puglia, con un tasso del 17,1%, si colloca tra le regioni con le percentuali più elevate, con un valore superiore sia alla media italiana che a quello delle macro-regioni Nord e Centro, ma inferiore al valore del Mezzogiorno.

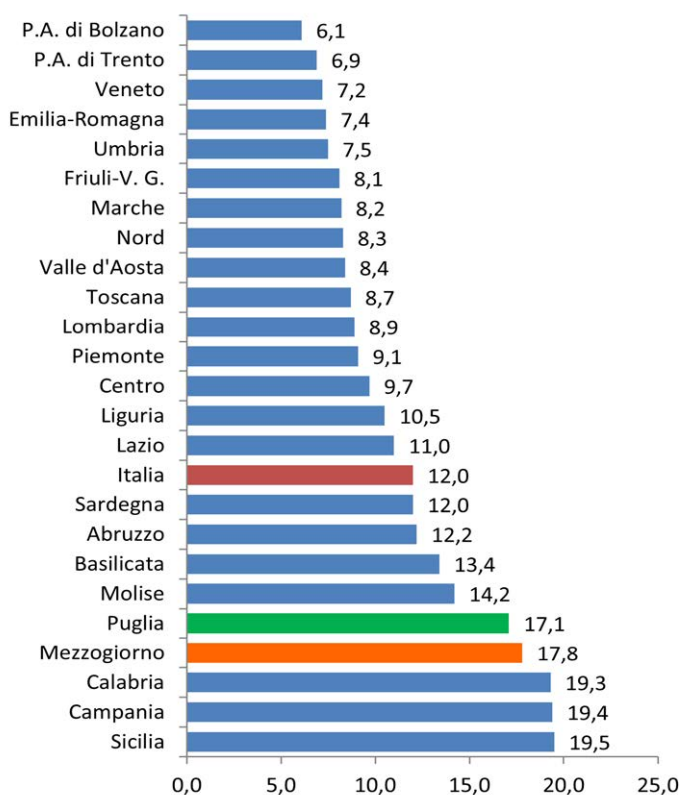


Figura 189 - Giovani NEET (15-24 anni) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.16 *Giovani NEET (15-29 anni)*

Nel 2024, l'indicatore BES (Dominio: Istruzione) e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 8) **Giovani NEET (15-29 anni)** varia da un minimo del 7,3% (P.A. di Trento) a un massimo del 26,2% (Calabria). Il valore medio nazionale si attesta al 15,2%. Le macro-aree presentano i seguenti dati: 9,8% per il Nord; 12,9% per il Centro, 23,3% per il Mezzogiorno. Le regioni con i tassi più elevati sono la Calabria (26,2%), la Sicilia (25,7%) e la Campania (24,9%). Quelle con i tassi più bassi sono le Province Autonome di Trento e Bolzano (8,0%) e il Veneto (9,0%).

La Puglia, con un valore del 21,4%, si classifica come la quarta regione con il tasso più elevato.

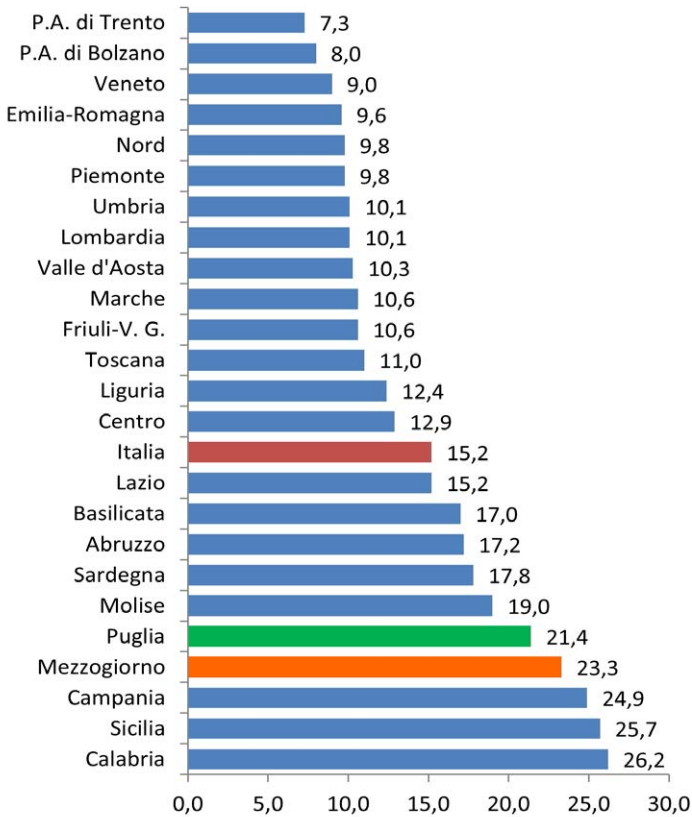


Figura 190 - Giovani NEET (15-29 anni) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.1.17 Sintesi conclusiva

L'analisi svolta nel paragrafo 3.5.1 fornisce un confronto dettagliato tra la Puglia, le macro-aree (Nord, Centro, Mezzogiorno) e la media nazionale su diversi indicatori BES e SDGs relativi al mercato del lavoro.

Di seguito la sintesi dei dati presentati:

1. Indicatori di Partecipazione al lavoro (2024)

- tasso di occupazione (20-64 anni): La media nazionale è del 67,1%. Il valore più alto si registra nella P.A. di Bolzano (79,9%) e il più basso in Calabria (48,5%). La Puglia (55,3%) supera la media del Mezzogiorno (53,4%) ma resta significativamente sotto quella italiana;
- tasso di disoccupazione: l'Italia si attesta al 6,5%. Le regioni del Nord mostrano i valori minimi (media 4,0%), mentre il Mezzogiorno i massimi (11,9%). La Puglia registra un tasso del 9,3%;
- mancata partecipazione: l'indicatore evidenzia un forte divario Nord-Sud, variando dal 3,4% (P.A. di Bolzano) al 30,6% (Calabria). La Puglia (21,4%) si colloca sopra la media nazionale (13,3%) ma in una posizione migliore rispetto alla media del Mezzogiorno (25,5%).

2. Qualità e Stabilità del Lavoro

- trasformazione in contratti stabili: la Puglia (8,7%) presenta uno dei tassi di trasformazione da lavori instabili a stabili più bassi d'Italia, ben al di sotto della media nazionale del 16,6% e del Nord (20,9%);
- lavori a termine di lunga durata: quasi un lavoratore a termine pugliese su tre (29,6%) si trova in questa condizione da almeno 5 anni. Questo valore è molto superiore alla media nazionale (19,4%) e a quella del Mezzogiorno (25,7%);
- dipendenti con bassa paga (2020): la Puglia (17,6%) mostra una delle incidenze più elevate di salari bassi, superando sia l'Italia (10,1%) che il Mezzogiorno (15,3%);
- occupati sovraistruiti (2023): in controtendenza, la Puglia (26,3%) presenta una quota di lavoratori sovraistruiti inferiore alla media nazionale (27,1%).

3. Sicurezza, Benessere e Modalità di Lavoro

- Infortuni sul lavoro (2022): Il tasso di infortuni mortali o con inabilità permanente in Puglia (13,0) coincide con la media del Mez-

zogiorno ed è superiore alla media nazionale (11,0);

- Occupati non regolari (2022): l'irregolarità lavorativa in Puglia (12,6%) è superiore alla media nazionale (9,7%) ma inferiore a quella del Mezzogiorno (13,4%);
- Smart working: la Puglia (4,9%) è tra le regioni con la minor diffusione di lavoro da casa, meno della metà rispetto alla media nazionale (10,3%) e al Lazio (17,6%);
- Soddisfazione lavorativa: la Puglia si attesta al 45,0%, posizionandosi tra le ultime regioni per soddisfazione dei lavoratori (media Italia: 51,1%).

4. Focus su genere e giovani (2024)

- Maternità e Lavoro: la Puglia spicca positivamente per il rapporto tra l'occupazione delle donne con figli piccoli e quelle senza figli, raggiungendo l'88,1%. Si tratta del terzo valore più alto in Italia, superando ampiamente la media nazionale (75,4%) e quella del Mezzogiorno (71,9%).
- Giovani NEET:
 - o 15-24 anni: la Puglia (17,1%) ha una quota di NEET superiore alla media nazionale (12,0%).
 - o 15-29 anni: la situazione si aggrava nella fascia d'età estesa, dove la Puglia (21,4%) si classifica come la quarta regione con il tasso più elevato (media Italia: 15,2%).

L'analisi degli indicatori evidenzia un mercato del lavoro caratterizzato da una posizione intermedia della Puglia nel confronto territoriale, con performance generalmente migliori rispetto alla media del Mezzogiorno ma inferiori al dato nazionale. Permangono tuttavia criticità rilevanti sul piano della qualità dell'occupazione, della stabilità lavorativa e della partecipazione giovanile al mercato del lavoro, a fronte di alcuni segnali positivi nella partecipazione femminile in presenza di figli piccoli. Il quadro informativo delinea pertanto un sistema ancora caratterizzato da fragilità strutturali e da disomogeneità nei diversi ambiti analizzati.

3.5.2 Innovazione, ricerca e creatività

Gli indicatori di questo dominio sono particolarmente indicativi e mostrano quanto i territori stiano investendo in termini di innovazione, ricerca e creatività, elementi di competitività dei sistemi territoriali.

3.5.2.1 Lavoratori della conoscenza

Per l'indicatore BES **Lavoratori della conoscenza**, nel 2024, i dati mostrano una variabilità tra le regioni italiane. I valori oscillano da un minimo del 14,3% (P.A. di Bolzano) a un massimo del 24,5% (Lazio). La media nazionale si attesta al 19,3%. A livello di macro-aree, si ha il 21,2% per il Centro, il 19,0% per il Mezzogiorno e il 18,7% per il Nord. Diverse regioni (Lombardia, Emilia-Romagna e Campania) presentano un valore del 19,9%.

La Puglia, con un valore del 17,6%, è classificata al di sotto della media nazionale e del Mezzogiorno.

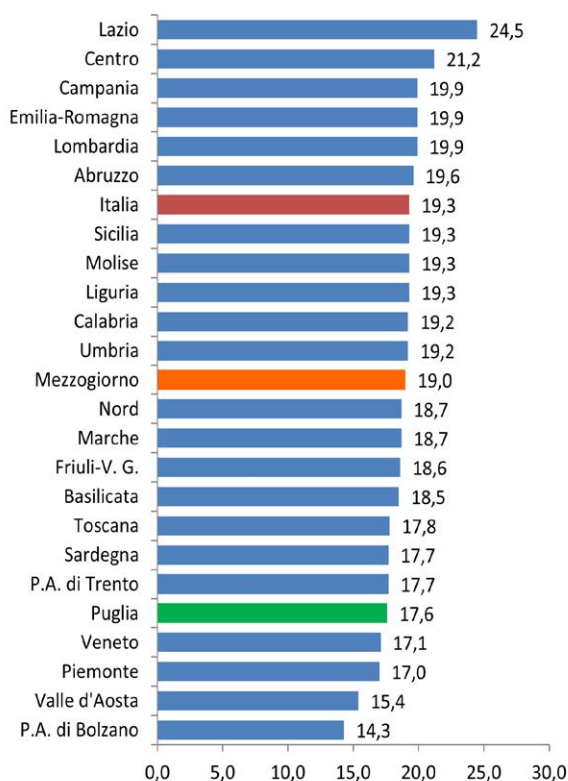


Figura 191 - Lavoratori della conoscenza per regione. Anno 2024 (valori per 100 occupati)

3.5.2.2 Occupazione culturale e creativa

I dati del 2024 sull'Indicatore BES **Occupazione culturale e creativa** presentano valori che variano da un minimo dell'1,8% per la Calabria a un massimo del 4,7% per il Lazio. Il valore medio nazionale è pari al 3,5%. A livello di macro-aree, il Centro registra il valore più elevato (4,3%), seguito dal Nord (3,8%) e dal Mezzogiorno (2,4%). La maggior parte delle regioni del Centro-Nord supera la media nazionale, mentre quelle del Mezzogiorno si attestano al di sotto.

La Puglia, con un valore del 2,1%, si classifica tra le ultime posizioni regionali, posizionandosi appena sopra la Calabria.

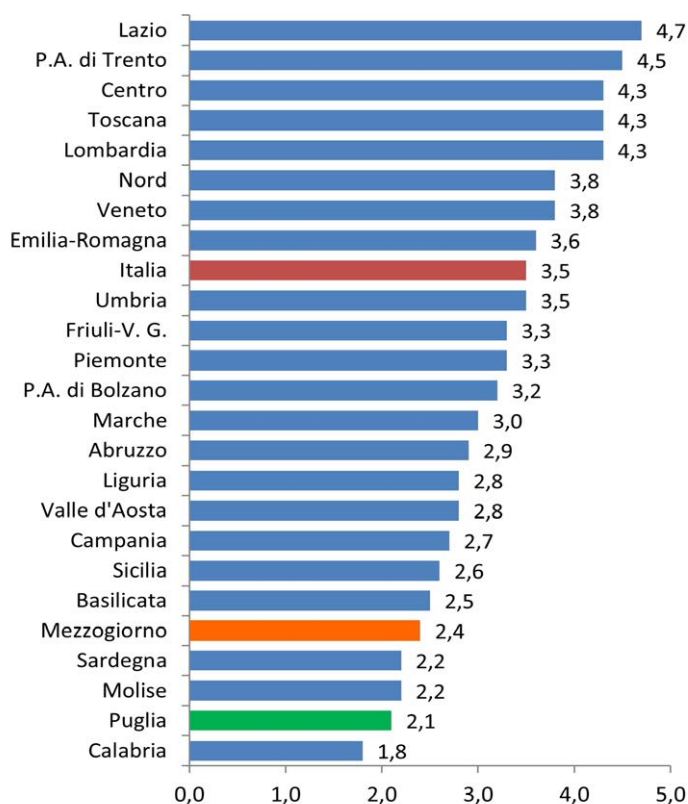


Figura 192 - Occupazione culturale e creativa per regione. Anno 2024 (valori per 100 occupati)

3.5.2.3 Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)

Nel 2024, l'indicatore BES **Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)** presenta un'ampia variabilità, con valori compresi tra il -48,7‰ (Basilicata) e il 18,0‰ (Emilia-Romagna). La media nazionale è pari al -6,2‰ (valori verso l'estero). Le macro-aree mostrano distinte tendenze: -0,1‰ per il Centro, 8,8‰ per il Nord e -31,5‰ per il Mezzogiorno. Le regioni settentrionali e alcune centrali presentano tassi di mobilità positivi, indicando una certa migratorietà a favore della regione.

La Puglia, con un valore del -32,7‰, si posiziona tra le regioni con la mobilità più elevata.

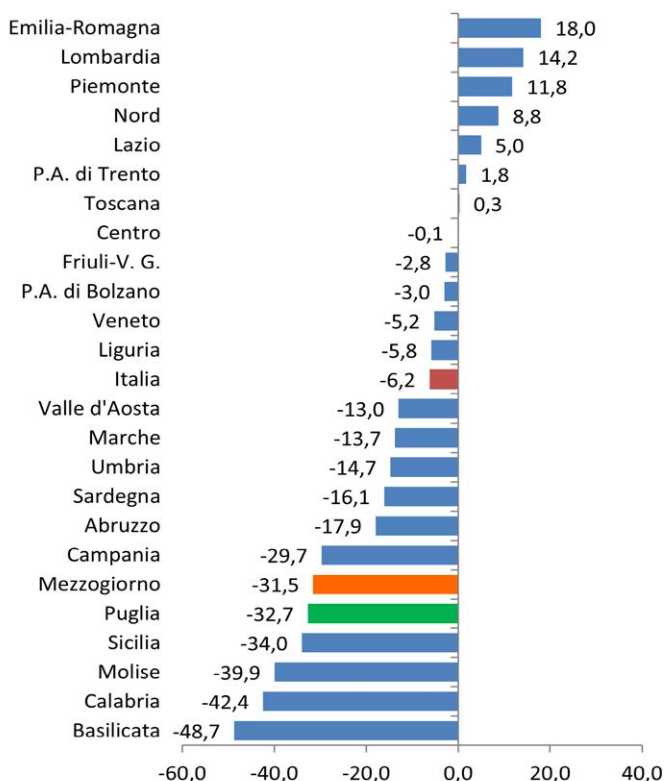


Figura 193 - Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per regione. Anno 2024 (valori per 1.000 laureati residenti)

3.5.2.4 Sintesi conclusiva

L'analisi del paragrafo 3.5.2 mette a confronto le regioni italiane su tre indicatori chiave relativi a innovazione, ricerca e creatività per l'anno 2024.

L'analisi degli indicatori rivela dinamiche quantitative distinte. Il numero dei lavoratori della conoscenza ha mostrato una crescita quantitativa, attestandosi su una quota significativa dell'occupazione totale. Questa espansione suggerisce un incremento della componente ad alta qualificazione professionale all'interno della forza lavoro.

Analogamente, l'occupazione culturale e creativa ha registrato un'espansione, sebbene con variazioni settoriali interne. I dati indicano un contributo crescente di questo comparto alla diversificazione e alla composizione dell'occupazione complessiva.

Per quanto concerne la mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), l'indicatore evidenzia un saldo migratorio netto negativo. Si registra una consistente proporzione di laureati in uscita dal paese, superiore ai rientri, che influisce sulla composizione e disponibilità della forza lavoro qualificata a livello nazionale. I flussi in ingresso non compensano quelli in uscita, determinando una dinamica demografica specifica per questa fascia d'età e livello di istruzione.

Di seguito la sintesi dei dati principali:

1. Lavoratori della conoscenza

L'indicatore misura la percentuale di occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche.

- media nazionale: si attesta al 19,3%.
- confronto regionale: il valore massimo è registrato dal Lazio (24,5%), mentre il minimo spetta alla P.A. di Bolzano (14,3%).
- posizionamento Puglia: la Puglia (17,6%) si colloca al di sotto sia della media nazionale che della media del Mezzogiorno (19,0%).

2. Occupazione culturale e creativa

Riguarda la percentuale di occupati in professioni o settori di attività culturali e creativi.

- media nazionale: è pari al 3,5%.
- andamento territoriale: il Centro registra il valore più elevato (4,3%), seguito dal Nord (3,8%) e dal Mezzogiorno (2,4%). Il valore regionale più alto è del Lazio (4,7%).

- posizionamento Puglia: la Puglia (2,1%) si classifica tra le ultime posizioni a livello nazionale, superando solo la Calabria (1,8%).

3. Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)

Misura il tasso di migratorietà (saldo tra iscritti e cancellati per trasferimento di residenza) ogni 1.000 laureati residenti.

- media nazionale: È pari al -6,2% (riferito esclusivamente ai movimenti da/per l'estero).
- divario Nord-Sud: Le regioni del Nord mostrano una tendenza positiva (8,8%), indicando attrazione di laureati, mentre il Mezzogiorno registra una forte perdita (-31,5%).
- valori estremi: l'Emilia-Romagna ha il tasso di migratorietà più favorevole (18,0%), mentre la Basilicata subisce la perdita maggiore (-48,7%).
- posizionamento: la Puglia (-32,7%) presenta una mobilità in uscita molto elevata, peggiore rispetto alla media già critica del Mezzogiorno.

Il quadro informativo evidenzia una debolezza strutturale nei settori ad alta intensità di conoscenza e creatività, con livelli inferiori alla media nazionale. Si riscontra inoltre una limitata capacità di attrazione e trattenimento del capitale umano qualificato, in presenza di un'elevata mobilità in uscita dei laureati. Il quadro complessivo delinea un sistema regionale caratterizzato da criticità in termini di innovazione e potenziale di sviluppo.

3.5.3 Istruzione

L'analisi degli indicatori offre una panoramica statistica sul sistema di istruzione e formazione nelle regioni italiane. Si quantifica il livello di istruzione raggiunto dalla popolazione adulta (diploma tra 25-64 anni) e la produzione di specialisti in settori strategici (titoli terziari STEM).

Vengono tracciati i percorsi di transizione dal sistema educativo, misurando il tasso di passaggio all'università e la prevalenza dell'uscita precoce dall'istruzione e formazione.

Un focus specifico è posto sulle competenze fondamentali acquisite in età scolare, rilevando la percentuale di studenti con competenze alfabetiche e numeriche non adeguate nell'ultimo anno della scuola secondaria di primo e secondo grado. Parallelamente, si va-

luta la diffusione delle competenze digitali di base nella popolazione. Questo insieme di dati consente di delineare lo stato dell'istruzione, delle competenze chiave e dell'inserimento nel contesto sociale e lavorativo, basandosi su metriche quantitative dirette.

3.5.3.1 *Persone con almeno il diploma (25-64 anni)*

L' indicatore BES **Persone con almeno il diploma (25-64 anni)** nel 2024 varia dal 56,1% della Sicilia al 77,2% della P.A. di Trento. La media nazionale si attesta al 66,7%. Le macro-aree Centro (72,2%) e Nord (70,0%) superano il valore nazionale, mentre il Mezzogiorno registra il 58,9%. La maggior parte delle regioni del Centro-Nord si colloca al di sopra della media nazionale, mostrando una dispersione tra i territori.

La Puglia, con un valore del 56,9%, si classifica al di sotto della media nazionale e della media del Mezzogiorno (58,9%), posizionandosi tra le regioni con i valori più bassi, precedendo solo la Sardegna e la Sicilia.

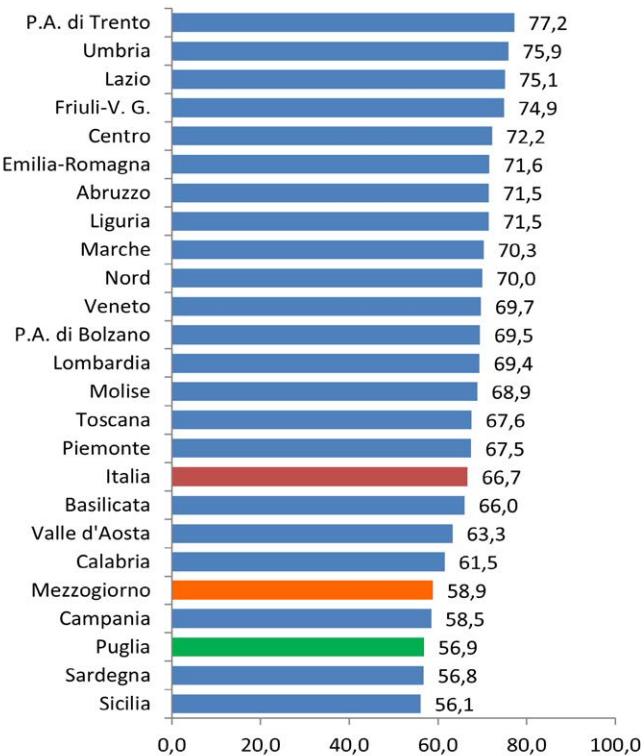


Figura 194 - Persone con almeno il diploma (25-64 anni) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.2 Passaggio all'università

Nel 2023, l'indicatore BES **Passaggio all'università** mostra una significativa variabilità, con valori compresi tra il 20,7% (P.A. di Bolzano) e il 62,3% (Abruzzo). La media nazionale è del 52,4%. Le macro-aree Centro (57,6%) e Nord (54,5%) superano tale media, mentre il Mezzogiorno (47,9%) si colloca al di sotto. Abruzzo, Umbria e Marche presentano le percentuali più elevate.

La Puglia, con il 53,6%, si classifica al sedicesimo posto tra le regioni, posizionandosi al di sopra della media nazionale e della media del Mezzogiorno.

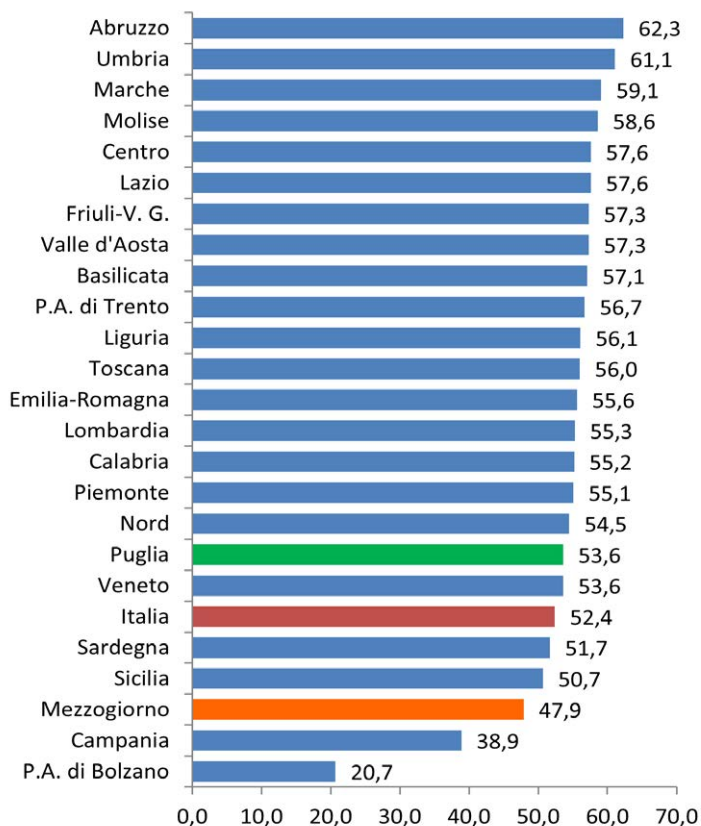


Figura 195 - Passaggio all'università per regione. Anno 2022 (in percentuali)

3.5.3.3 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione

Nel 2024, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione** presenta un intervallo di valori compreso tra il 4,8% (Molise) e il 15,2% (Sicilia). La media nazionale si attesta al 9,8%. Tra le macro-aree, il Mezzogiorno ha il valore più elevato (12,4%), confrontato con il Nord (8,4%) e il Centro (8,0%). Il Molise e l'Umbria (5,9%) registrano i tassi minimi. La Sicilia e la P.A. di Bolzano (14,7%) sono le regioni con le percentuali più elevate.

La Puglia, con un valore del 9,9%, si classifica immediatamente al di sopra della media nazionale.

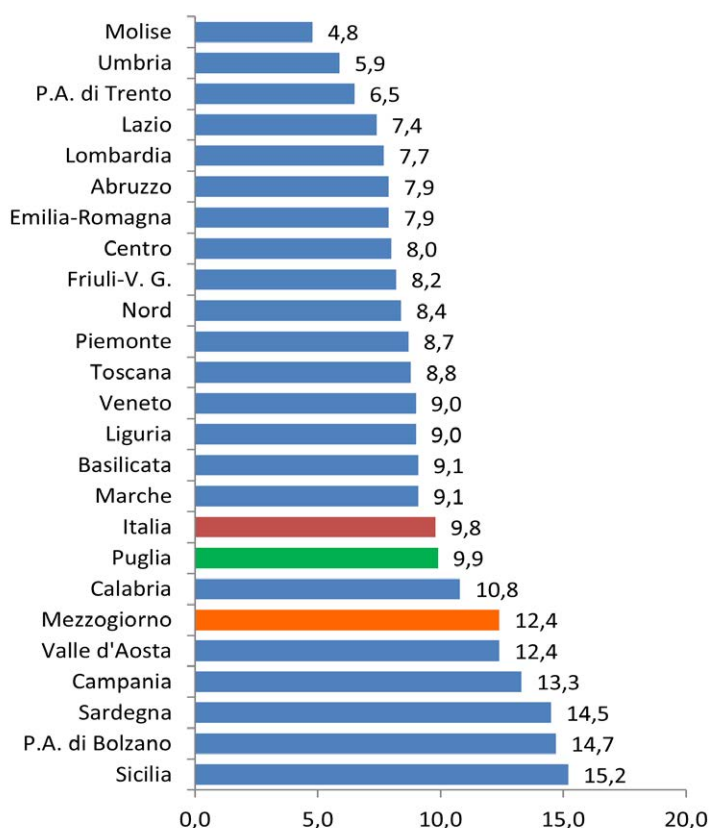


Figura 196 - Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.4 Partecipazione alla formazione continua

Nel 2024, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Partecipazione alla formazione continua** per le regioni italiane varia dal 6,3% (Sicilia) al 14,5% (P.A. di Trento). Il valore medio nazionale è dell'10,4%. Le macro-aree Centro (11,3%) e Nord (12,1%) superano la media nazionale, mentre il Mezzogiorno si attesta al 7,5%. La P.A. di Trento presenta il valore più elevato, seguita dall'Emilia-Romagna (13,6%). Le regioni con i valori più bassi sono la Sicilia (6,3%), la Puglia (7,0%) e la Campania (7,2%).

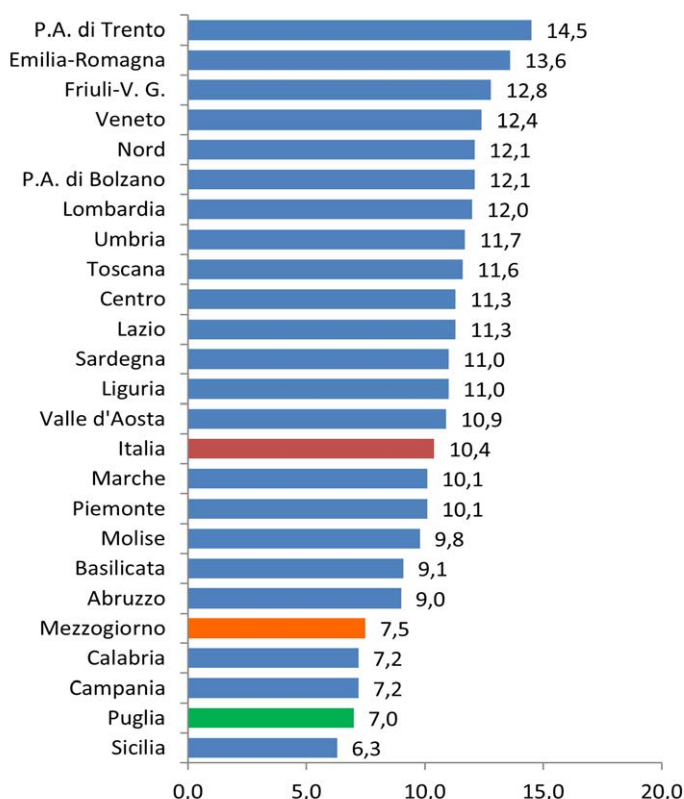


Figura 197 - Partecipazione alla formazione continua per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.5 Competenza alfabetica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)

Nel 2024, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza alfabetica non adeguata (studenti di classi III scuola secondaria di primo grado)** varia dal 31,9% (Umbria) al 52,3% (Sicilia). La media nazionale si attesta al 39,9%. Le macro-aree Nord (36,0%) e Centro (36,9%) sono al di sotto del valore nazionale, mentre la percentuale del Mezzogiorno (46,7%) è significativamente più alta. Le regioni settentrionali e centrali tendono a posizionarsi al di sotto o in prossimità della media nazionale, mentre quelle meridionali presentano valori superiori.

La Puglia, con il 40,9%, si colloca al di sopra della media nazionale, ma al di sotto della media del Mezzogiorno.

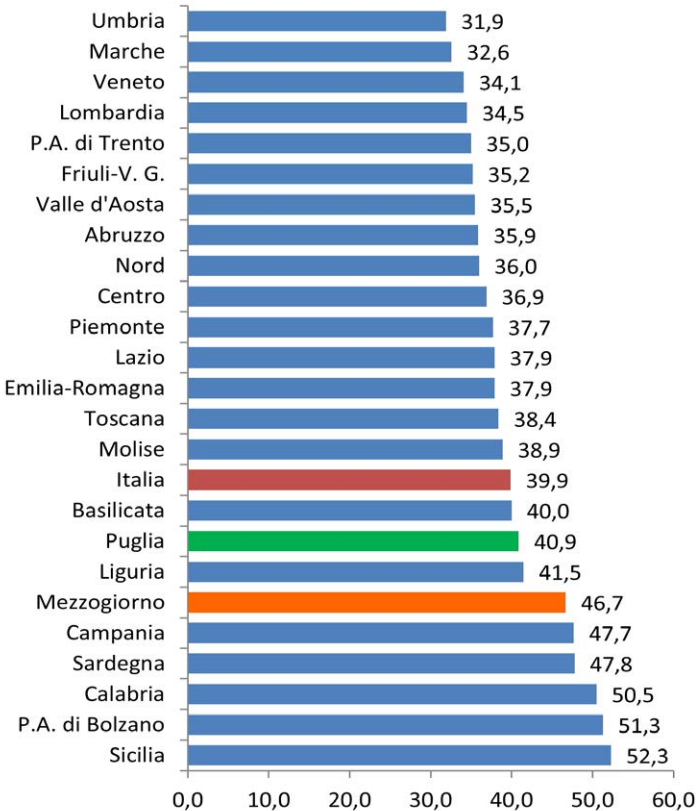


Figura 198 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.6 Competenza numerica non adeguata (classi III scuola secondaria primo grado)

La distribuzione dei dati relativi all'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)** mostra un intervallo dal 32,7% (P.A. di Trento) al 62,3% (Sicilia). La media nazionale è del 44,0%. Le macro-aree evidenziano un gradiente, con il Nord al 36,9%, il Centro al 40,5% e il Mezzogiorno al 55,8%.

La Puglia, con il 48,2%, si classifica al di sopra della media nazionale, ma al di sotto della media del Mezzogiorno.

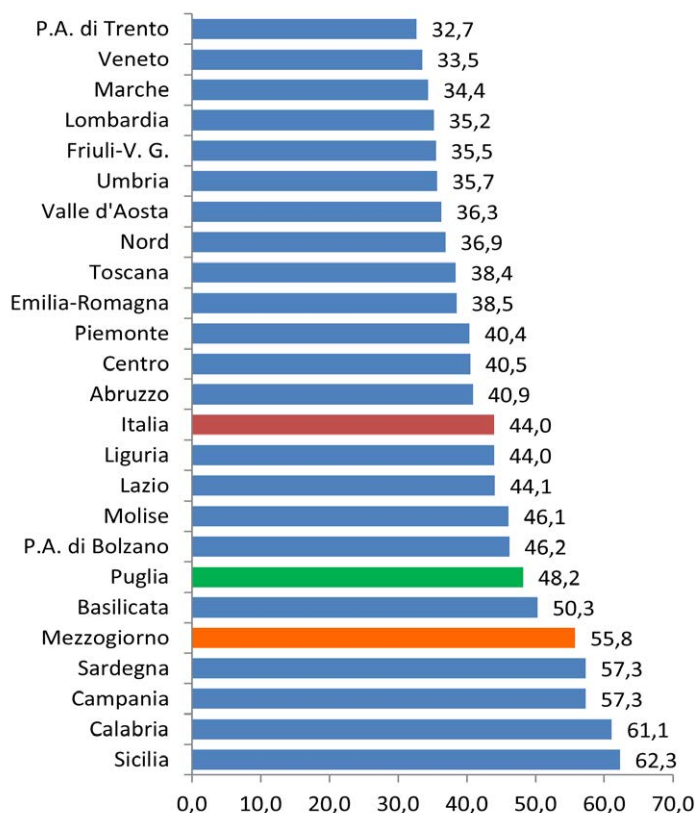


Figura 199 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.7 Competenze digitali almeno di base

L'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenze digitali almeno di base**, per il 2023, mostra valori percentuali con un intervallo dal 32,2% (Calabria) al 56,8% (P.A. di Trento). I dati evidenziano una polarizzazione geografica: il Nord registra il valore più alto (51,3%), seguito dal Centro (49,9%), mentre il Mezzogiorno presenta il valore più basso (36,1%), significativamente inferiore alla media nazionale (45,9%). Le prime cinque posizioni sono occupate da regioni del Nord o del Centro.

La Puglia, con un valore del 38,9%, si posiziona nella parte inferiore della classifica regionale, al di sotto della media nazionale, ma al di sopra del valore del Mezzogiorno.

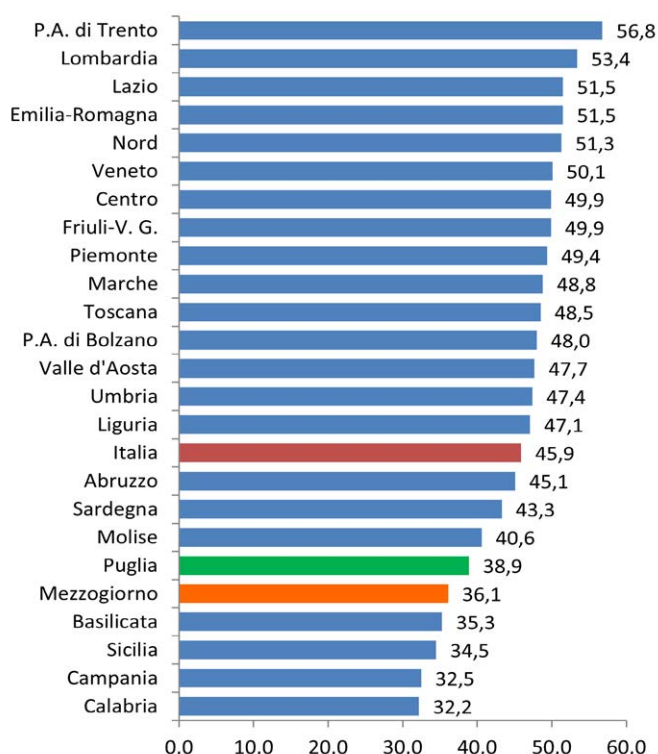


Figura 200 - Competenze digitali almeno di base per regione. Anno 2023 (in percentuali)

3.5.3.8 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno

Nel 2022, l'indicatore BES e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno** varia dal 3,4‰ (P.A. di Bolzano) al 21,8‰ (Molise), con un intervallo di 18,4 punti. La media nazionale è del 17,7‰. Il Centro (17,9‰) supera leggermente tale media, mentre Nord e Mezzogiorno sono entrambi al 16,7‰. Il Molise, la Basilicata e l'Abruzzo superano il 20‰, mentre per la P.A. di Bolzano, la Valle d'Aosta e la Sardegna si hanno i valori più bassi.

La Puglia, con il 16,8‰, si posiziona sotto la media nazionale, ma leggermente sopra la media del Mezzogiorno.

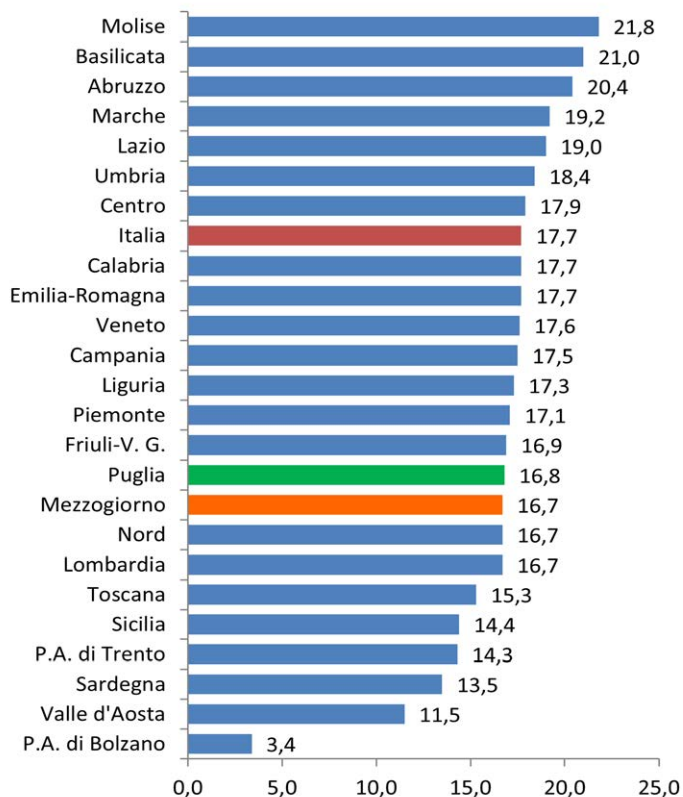


Figura 201 - Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno per regione. Anno 2022 (valori per 1.000 residenti di 20-29 anni)

3.5.3.9 Competenza alfabetica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)

I dati del 2024 sull'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado)** mostrano una variabilità significativa tra le regioni e le macro-aree. I valori variano da un minimo del 29,3% (Friuli – Venezia Giulia) a un massimo del 60,1% (Campania). La media nazionale si attesta al 43,5%. Le macro-aree presentano un gradiente evidente: il Mezzogiorno registra il valore più elevato (54,2%), seguito dal Centro (42,9%) e dal Nord (33,8%), che detiene il valore più basso. La maggior parte delle regioni con i tassi più alti si trova nel Mezzogiorno.

La Puglia, con un valore del 47,5%, si classifica al di sopra della media nazionale, ma al di sotto del valore del Mezzogiorno.

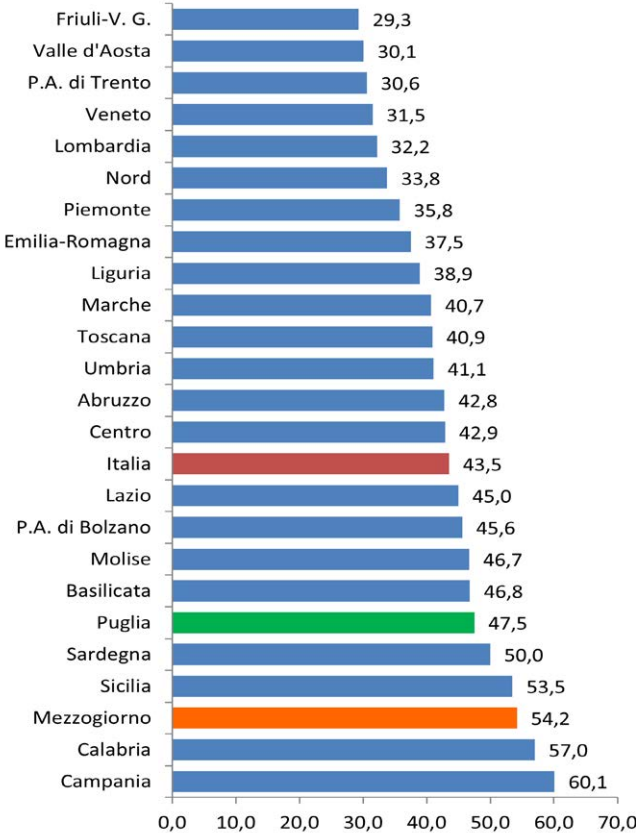


Figura 202 - Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.10 Competenza numerica non adeguata (classi V scuola secondaria secondo grado)

Nel 2024, i valori percentuali dell'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado)** sono compresi tra il 28,5% (P.A. di Trento) e il 65,3% (Sardegna). Le regioni del Mezzogiorno registrano generalmente i valori più elevati, con un dato aggregato del 59,9%, mentre quelle del Nord presentano i valori più bassi (35,4%). Il valore complessivo per l'Italia è del 47,5%.

La Puglia, con un valore del 52,3%, si classifica al sedicesimo posto, al di sotto del valore del Mezzogiorno.

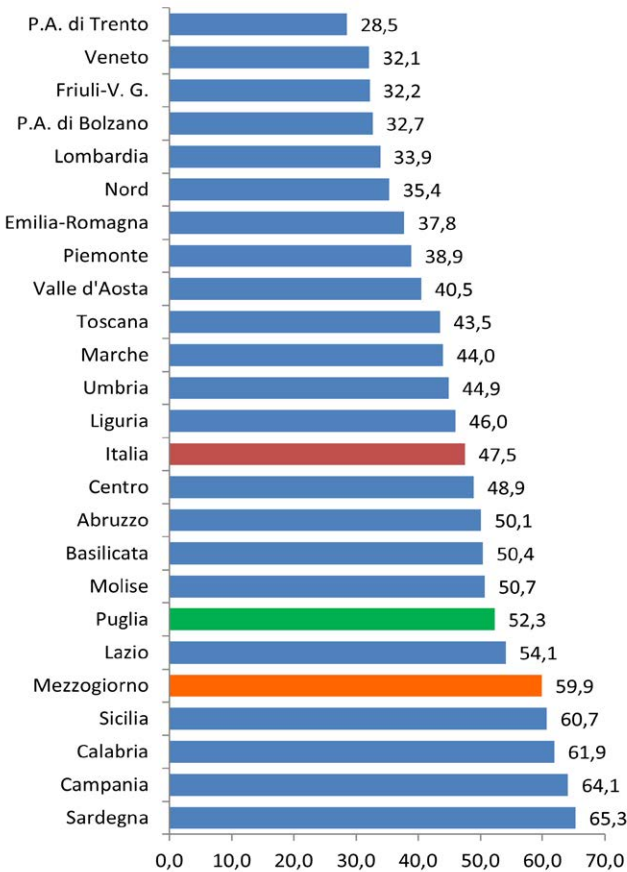


Figura 203 - Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.11 *Dispersione implicita (classi V scuola secondaria secondo grado)*

L'indicatore SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 4) **Dispersione implicita (classi V scuola secondaria secondo grado)** rappresenta la percentuale di studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado che non raggiungono un adeguato livello di competenza alfabetica e numerica (Livello 1 + Livello 2 di 5 livelli) e che non raggiungono il traguardo previsto, livello B2, nella comprensione dell'ascolto (listening) e lettura (reading) della lingua inglese.

Il dato al 2024 dell'indicatore mostra valori compresi tra l'1,2% (P.A. di Trento) e il 15,7% (Campania). La media nazionale è del 6,6%, mentre per le macro-aree si hanno i seguenti valori: 2,8% per il Nord, 6,1% per il Centro, 10,8% per il Mezzogiorno. I tassi più elevati si osservano nel Mezzogiorno, con Campania (15,7%) e Sardegna (11,3%) nelle ultime due posizioni della classifica regionale. I valori più bassi si registrano al Nord.

La Puglia, con un valore del 5,8%, si posiziona al tredicesimo posto nella classifica e si colloca meglio della media nazionale.

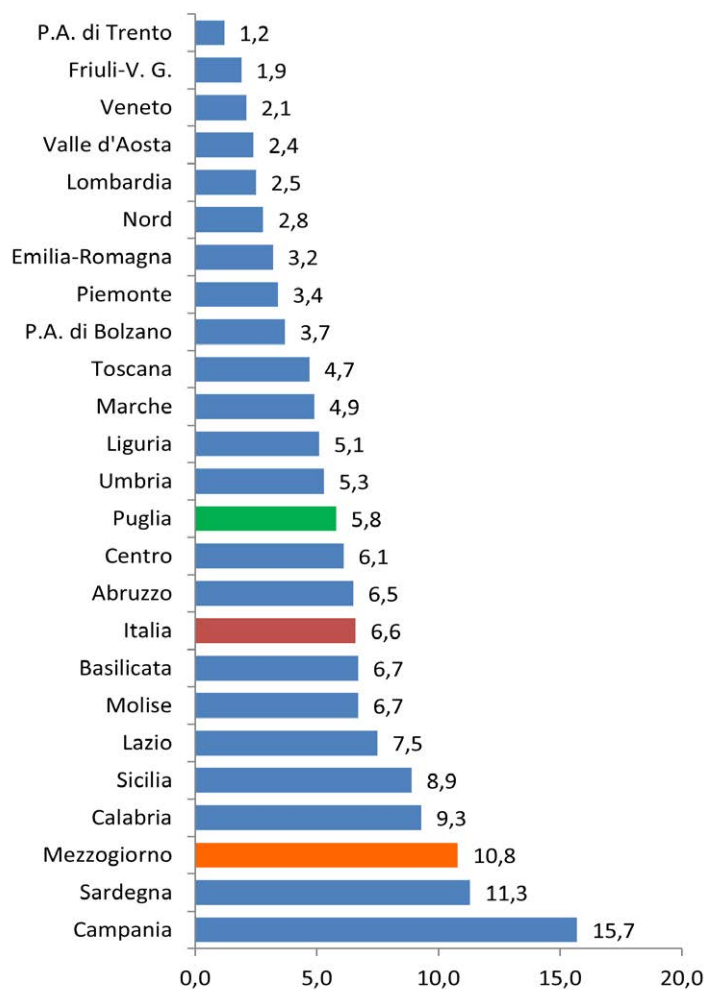


Figura 204 - Dispersione implicita (studenti classi V scuola secondaria secondo grado) per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.3.12 Sintesi conclusiva

L'analisi del paragrafo 3.5.3 presenta un confronto regionale basato sugli indicatori BES e SDGs (Obiettivo 4 dell'Agenda ONU 2030) relativi all'istruzione, mettendo in luce le performance della Puglia rispetto alla media nazionale e alle altre macro-aree italiane.

Di seguito viene riportata la sintesi dei dati principali:

1. Livelli di istruzione e abbandono scolastico

- persone con almeno il diploma (25-64 anni): La media nazionale è del 66,7%. La Puglia (56,9%) si colloca significativamente al di sotto sia del dato nazionale che della media del Mezzogiorno (58,9%), posizionandosi tra le regioni con i valori più bassi in Italia;
- uscita precoce dal sistema di istruzione (18-24 anni): L'Italia registra una media del 9,8%. La Puglia (9,9%) si attesta in linea con il valore nazionale, registrando una performance migliore rispetto alla media del Mezzogiorno (12,4%);
- passaggio all'università (2023): Questo è un indicatore positivo per la regione: con il 53,6% di neo-diplomati che proseguono gli studi, la Puglia supera sia la media nazionale (52,4%) che quella del Mezzogiorno (47,9%).

2. Competenze di Base e Dispersione Implicita

Il rapporto evidenzia criticità diffuse nelle competenze degli studenti, con un marcato divario Nord-Sud:

- competenze inadeguate in III Media:
 - o alfabetica: La Puglia (40,9%) supera la media nazionale (39,9%) per inadeguatezza, pur restando sotto la media del Mezzogiorno (46,7%);
 - o numerica: Il 48,2% degli studenti pugliesi non raggiunge livelli sufficienti, contro una media nazionale del 44,0%;
- competenze inadeguate in V Superiore:
 - o alfabetica: L'inadeguatezza in Puglia (47,5%) è superiore alla media italiana (43,5%);
 - o numerica: Il dato peggiora sensibilmente, con il 52,3% degli studenti pugliesi in difficoltà (media Italia: 47,5%);

- dispersione implicita: misura gli studenti che terminano le superiori senza competenze minime in italiano, matematica e inglese. La Puglia (5,8%) si posiziona meglio della media nazionale (6,6%) e molto meglio della media del Mezzogiorno (10,8%).

3. competenze digitali, STEM e formazione continua

- competenze digitali almeno di base (2023): La Puglia (38,9%) resta al di sotto della media nazionale (45,9%), pur superando il valore complessivo del Mezzogiorno (36,1%).
- titoli terziari STEM (2022): la regione registra 16,8 titoli ogni 1.000 residenti (20-29 anni), un valore inferiore alla media nazionale (17,7) ma leggermente superiore a quella del Mezzogiorno (16,7).
- partecipazione alla formazione continua: La Puglia (7,0%) si classifica tra le regioni con i valori più bassi d'Italia, distante dalla media nazionale del 10,4% e da quella del Nord (12,1%).

L'analisi delle risultanze evidenzia un quadro caratterizzato da una marcata propensione alla prosecuzione degli studi in ambito universitario, a fronte di livelli ancora contenuti di scolarizzazione della popolazione adulta e di criticità diffuse nelle competenze di base degli studenti. Nel confronto territoriale emergono tuttavia segnali relativamente più favorevoli in termini di contenimento della dispersione implicita, in particolare rispetto alla media delle regioni del Mezzogiorno.

3.5.4 Uguaglianza di genere

Gli indicatori sulla rappresentanza politica in Parlamento e a livello locale misurano la quota percentuale di donne presenti negli organi decisionali. Questi dati delineano il livello di inclusione femminile nelle istituzioni politiche, permettendo di osservare la composizione di genere degli eletti. La comparazione tra i due livelli, nazionale e locale, offre un'evidenza statistica sulla distribuzione della rappresentanza femminile nelle diverse sfere della governance.

3.5.4.1 Donne e rappresentanza politica in Parlamento

L'indicatore BES (Dominio: Politica e Istituzioni) e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 5) **Donne e rappresentanza politica in Parlamento** rappresenta la percentuale di donne elette al Senato della Repubblica e alla Camera dei Deputati sul totale delle persone elette. Sono esclusi i senatori e i deputati eletti nelle circoscrizioni estero e i senatori a vita.

Nel 2022, l'indicatore mostra una dispersione regionale significativa, variando dal 14,3% della Basilicata al 50,0% del Friuli-Venezia Giulia e della Valle D'Aosta. Il valore medio nazionale è del 33,7%. Per le macro-aree si osservano i seguenti valori: 36,0% per il Nord, 30,4% per il Centro, 32,3% per il Mezzogiorno.

La Puglia, con il 25,0%, è classificata al terz'ultimo posto, a pari merito con il Molise, superando solo la Basilicata.

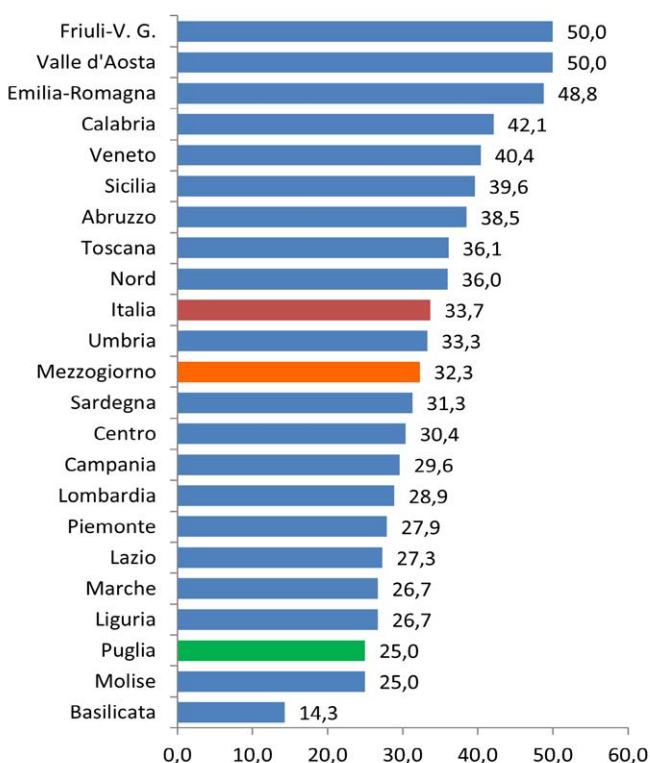


Figura 205 - Donne e rappresentanza politica in Parlamento per regione. Anno 2022 (in percentuali)

3.5.4.2 Donne e rappresentanza politica a livello locale

L'indicatore BES (Dominio: Politica e Istituzioni) e SDGs dell'Agenda ONU 2030 (GOAL 5) **Donne e rappresentanza politica a livello locale** è pari alla percentuale di donne elette nei Consigli Regionali sul totale degli eletti.

Nel 2024, l'indicatore mostra valori tra l'11,4% (Valle D'Aosta) e il 47,6% (Umbria). Il valore medio nazionale è del 26,4%. Le regioni del Mezzogiorno presentano i valori più bassi, con una media del 17,3%, ben al di sotto della media nazionale. Al contrario, le macro-aree Centro (37,8%) e Nord (29,7%) registrano percentuali superiori. La maggior parte delle regioni settentrionali e centrali supera il 28,0%.

La Puglia, con il 13,7%, si posiziona al penultimo posto nella classifica regionale.

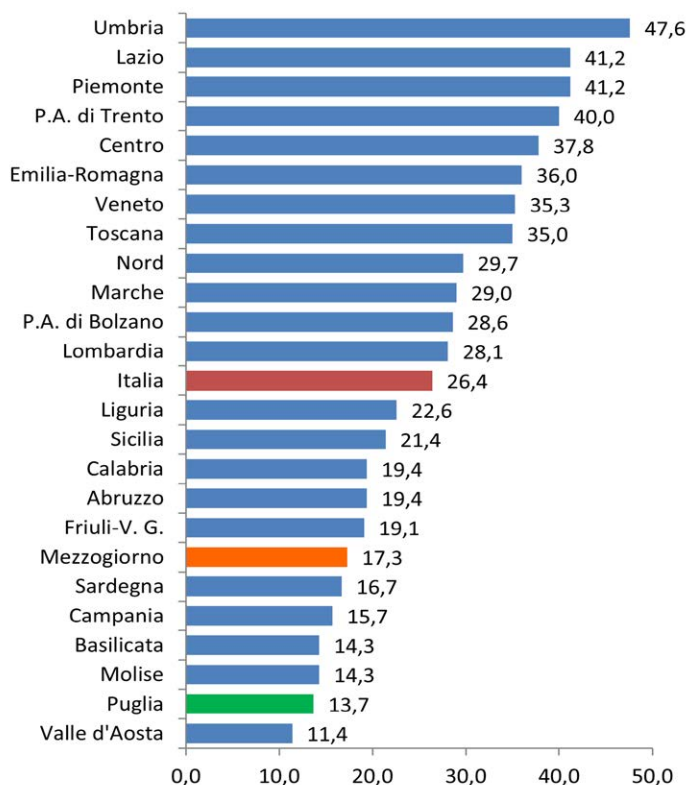


Figura 206 - Donne e rappresentanza politica a livello locale per regione. Anno 2024 (in percentuali)

3.5.4.3 Sintesi conclusiva

L'analisi del paragrafo 3.5.4 esamina l'uguaglianza di genere in termini di rappresentanza politica, confrontando la Puglia con le altre regioni italiane sia a livello nazionale che locale.

Di seguito viene riportata la sintesi dei dati principali.

1. Donne e rappresentanza politica in Parlamento (2022).

L'indicatore misura la percentuale di donne elette al Senato e alla Camera dei Deputati.

- media nazionale: Si attesta al 33,7%.
- confronto Regionale: Il valore massimo è del 50,0% (registrato in Friuli-Venezia Giulia e Valle d'Aosta), mentre il minimo è della Basilicata con il 14,3%.
- macro-aree: il Nord guida con il 36,0%, seguito dal Mezzogiorno (32,3%) e dal Centro (30,4%).
- posizionamento Puglia: La Puglia, con il 25,0%, si colloca al terz'ultimo posto della classifica nazionale, a pari merito con il Molise.

2. Donne e rappresentanza politica a livello locale (2024)

Riguarda la percentuale di donne elette nei Consigli Regionali.

- media nazionale: è pari al 26,4%.
- andamento territoriale: esiste un marcato divario tra macro-aree: il Centro (37,8%) e il Nord (29,7%) superano la media nazionale, mentre il Mezzogiorno si ferma al 17,3%.
- valori estremi: l'Umbria registra la quota più alta (47,6%), mentre la Valle d'Aosta quella più bassa (11,4%).
- posizionamento della Puglia: la Puglia si trova in una situazione di forte criticità, occupando il penultimo posto regionale con una rappresentanza femminile di appena il 13,7%.

L'analisi degli indicatori evidenzia un quadro caratterizzato da un ritardo significativo della Puglia nella rappresentanza politica femminile, con valori inferiori alla media nazionale e, in particolare, alla media delle regioni del Mezzogiorno. Il profilo territoriale conferma la persistenza di un divario strutturale nella partecipazione delle donne alla vita politica istituzionale.

3.5.5 Una sintesi attraverso l'analisi delle componenti principali

Di seguito, agli indicatori visti in precedenza del dominio lavoro e istruzione viene applicata la tecnica dell'analisi delle componenti principali (ACP). Tale tecnica consente di sintetizzare le informazioni contenute nelle nove variabili in un numero inferiore di variabili latenti ottenute come combinazioni lineari delle variabili originarie, non correlate tra loro, ma correlate con le variabili di partenza. Le nuove componenti sintetizzano la maggior parte della variabilità contenuta nelle variabili originarie, a fronte di una "minima" perdita di informazione. Se la perdita di informazione è accettabile, le due nuove variabili possono diventare gli assi di un piano cartesiano, favorendo in questo modo la rappresentazione grafica del posizionamento delle regioni rispetto ai valori assunti dalle variabili (biplot). La rappresentazione del biplot, riporta sull'asse delle ascisse i valori della prima componente, mentre sull'asse delle ordinate i valori della seconda componente. L'origine degli assi rappresenta il valore medio.

La tabella che riporta la correlazione di Pearson fra le variabili originarie e i nuovi fattori estratti (ovvero le componenti principali) esprime in che misura ciascuna nuova componente è correlata positivamente o negativamente alle variabili originarie e consente l'interpretazione delle nuove componenti.

Procedendo all'estrazione delle prime due componenti (che complessivamente spiegano il 76,5% della variabilità complessiva) agli indicatori del dominio lavoro abbiamo che la prima componente F1 è correlata fortemente con quasi tutte le variabili considerate ad eccezione il tasso di occupazione (20-64 anni) le trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili, alla soddisfazione per il lavoro svolto e gli occupati che lavorano da casa. La seconda componente è fortemente correlata il tasso di infortuni sul lavoro e gli occupati sovraistruiti (Tab. 212).

Tabella 212 - Correlazioni tra variabili del dominio lavoro e fattori estratti

	F1	F2
Tasso di occupazione (20-64 anni)	-0,963	0,164
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	0,961	-0,181
Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili	-0,871	0,084
Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	0,739	-0,175
Dipendenti con bassa paga	0,940	-0,151
Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente	0,403	0,808
Occupati non regolari	0,944	-0,117
Soddisfazione per il lavoro svolto	-0,795	0,177
Percezione di insicurezza dell'occupazione	0,831	0,154
Part time involontario	0,781	0,173
Occupati che lavorano da casa	-0,588	-0,421
Occupati sovraistruiti	0,405	0,659
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	0,945	-0,186

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Il biplot mostra che le prime due componenti principali spiegano complessivamente il 76,53% della variabilità, quindi la rappresentazione consente una lettura delle relazioni tra indicatori del mercato del lavoro e regioni (Figura 207). L'asse F1, che da solo spiega quasi il 65% della variabilità, rappresenta qualità e sicurezza dell'occupazione. Sul lato destro dell'asse si concentrano variabili che descrivono condizioni di maggiore fragilità e criticità, ossia occupazione non regolare, bassa paga, part time involontario, percezione di insicurezza del lavoro, NEET e bassa partecipazione al mercato del lavoro. In questa direzione si collocano Calabria, Sicilia, Puglia, Campania e Basilicata, indicando "vicinanza" strutturale tra questi territori e un modello occupazionale più instabile e con maggiori difficoltà di inclusione lavorativa.

Sul lato sinistro di F1 si dispongono invece variabili legate a una maggiore stabilità e qualità del lavoro, come il tasso di occupazione 20-64 anni, la soddisfazione per il lavoro svolto e la trasformazione dei contratti instabili in lavori stabili. Vicino a queste variabili si collocano Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, P.A. di Bolzano e Trento, Valle d'Aosta e Toscana, territori accomunati da un sistema occupazionale più strutturato e con maggiore sicurezza contrattuale.

L'asse F2, che spiega circa l'11,7% della variabilità, introduce la considerazione di aspetti legati soprattutto all'intensità e ai rischi del lavoro. Nella parte alta del grafico emergono, infatti, il tasso di infortuni sul lavoro mortali o con invalidità permanente e la quota di occupati sovraistruiti. Abruzzo e Molise risultano allineati a questa direzione.

ne, Umbria e Marche collocate nel quadrante alto-sinistro, sembrano combinare livelli occupazionali relativamente buoni che incidono sulla qualità del lavoro.

Nella parte bassa del piano fattoriale, la variabile “occupati che lavorano da casa” si distingue nettamente, associandosi soprattutto a regioni economicamente più avanzate e con una maggiore diffusione di lavori qualificati rafforzando l'interpretazione di F2 come asse di differenziazione dei modelli produttivi e organizzativi del lavoro.

Nel complesso, il grafico evidenzia una contrapposizione territoriale molto netta lungo F1 tra Nord-Centro e Mezzogiorno, interpretabile come un dualismo strutturale del mercato del lavoro italiano, mentre F2 aggiunge una lettura più sottile legata a rischi e sovraistruzione.

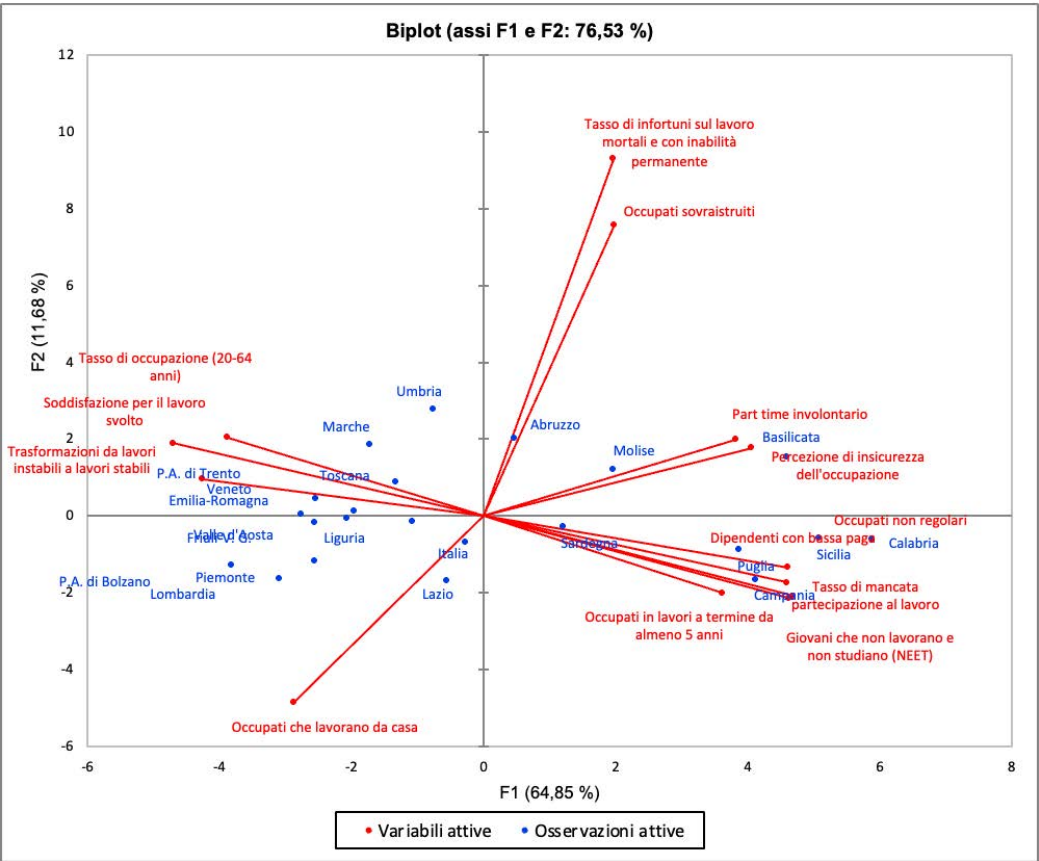


Figura 207 - Biplot delle componenti estratte

Applicando la stessa tecnica alle variabili legate al dominio istruzione, la prima componente F1 è correlata positivamente con l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione, alla competenza alfabetica e numerica non adeguata e alla dispersione implicita (Tab. 213). È correlata negativamente soprattutto con le persone 25-64 con almeno il diploma, con la partecipazione alla formazione continua, Competenze digitali almeno di base. La seconda componente è fortemente correlata con il passaggio all'università e le persone con STEM; negativamente con l'uscita precoce dal sistema di formazione e istruzione.

Tabella 213 - Correlazioni tra variabili del dominio istruzione e fattori estratti

	F1	F2
Persone 25-64 almeno diploma	-0,845	0,071
Passaggio Univ.	-0,398	0,808
Uscita precoce istr. e formaz.	0,702	-0,598
Partecipazione alla formazione continua	-0,832	-0,328
Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	0,863	-0,390
Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	0,964	0,022
Competenze digitali almeno di base	-0,897	-0,258
Persone con STEM	-0,086	0,964
Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado)	0,927	0,153
Competenza numerica non adeguata (studenti classi V scuola secondaria secondo grado)	0,872	0,389
Dispersione implicita	0,875	0,246

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati ISTAT.

Il biplot mostra una struttura in cui le prime due componenti spiegano l'85,78% della variabilità complessiva (Figura 208). L'asse F1, che da solo assorbe circa il 63% dell'informazione, si concentrano gli indicatori di "fragilità formativa", competenze alfabetiche e numeriche non adeguate sia nel primo sia nel secondo grado della scuola secondaria, dispersione scolastica e uscita precoce dai percorsi di istruzione e formazione. In questa stessa direzione si collocano Calabria, Sicilia, Campania, Sardegna e Puglia, mostrando una vicinanza strutturale tra questi territori nei risultati di apprendimento e nella tenuta dei percorsi scolastici.

Sul lato sinistro di F1 si dispongono invece variabili che descrivono un capitale umano e percorsi formativi più robusti, come la quota di popolazione 25-64 anni con almeno il diploma, le competenze digitali almeno di base e la partecipazione alla formazione continua. In prossimità di que-

ste variabili si collocano molte regioni del Nord e parte del Centro, tra cui Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Piemonte e Valle d'Aosta, evidenziando sistemi educativi e formativi più performanti e una maggiore continuità nell'investimento in istruzione lungo l'arco della vita.

L'asse F2 spiega circa il 23% della variabilità, nella parte alta del piano fattoriale si posizionano il passaggio all'università e la quota di persone con competenze STEM, a cui risultano relativamente vicine Abruzzo, Molise e in parte Basilicata, indicando contesti in cui, pur in presenza di criticità complessive, una parte del sistema formativo riesce a sostenere l'accesso all'istruzione terziaria e agli ambiti scientifici. Umbria, Lazio e Marche si collocano anch'esse in quest'area sebbene in maniera meno marcata.

Nella parte bassa del grafico, la posizione peculiare della Provincia autonoma di Bolzano, fortemente distaccata verso valori negativi di F2, indicando il precoce inserimento nel mondo del lavoro e l'abbandono di percorsi formativi.

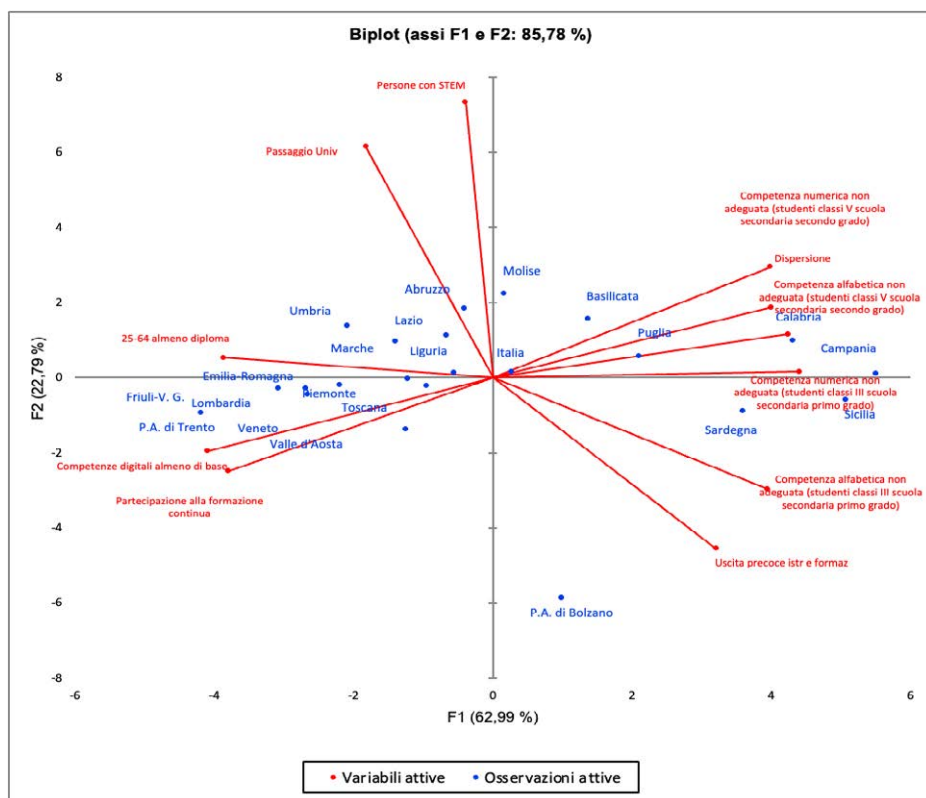


Figura 208 - Biplot delle componenti estratte

4 L'analisi del divario retributivo di genere in Puglia

Il diverso livello di partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, in termini di settore di attività, posizione professionale e, soprattutto, diverso ricorso al lavoro a tempo parziale, si riflette in modo significativo sulle retribuzioni percepite. Per analizzare tali differenze, nel presente capitolo si utilizzano i dati dell'Osservatorio Statistico INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo in Puglia e sul personale del settore pubblico, con riferimento all'ultimo anno disponibile, il 2024.

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi viene calcolata la retribuzione media giornaliera lorda in quanto non risulta possibile calcolare la retribuzione lorda oraria non essendo disponibili i dati relativi al monte ore lavorate. La retribuzione media giornaliera lorda è data dal rapporto tra somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno. Secondo quello che è l'approccio usato in letteratura, per misurare le differenze salariali tra i due sessi si ricorre all'indicatore Gender Pay Gap⁹ (GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media giornaliera lorda degli uomini W_M e quella delle donne W_F , rapportata alla W_M maschile, ovvero:

$$GPG = \frac{(W_M - W_F)}{W_M} \times 100$$

⁹ In questo rapporto, per il calcolo del GPG si utilizzano le retribuzioni giornaliere INPS, una metodologia diversa da quella standard Eurostat/ISTAT basata sulla retribuzione oraria (di cui al *Gentlemen's Agreement*; Reg. 1738/2005). Il calcolo dell'indicatore fornisce la misura del differenziale salariale "grezzo" (unadjusted) non considerando uomini e donne a parità di età anagrafica, anzianità lavorativa, livello di istruzione, settore lavorativo, caratteristiche dell'impresa, qualifica professionale etc..

L'interpretazione dell'indicatore è molto semplice: se la percentuale è positiva gli uomini guadagnano più delle donne nella misura indicata; se negativo le donne guadagnano più degli uomini nella percentuale indicata.

Un primo sguardo ai dati aggregati del settore privato in Puglia, che includono sia i lavoratori a tempo pieno sia quelli a tempo parziale, mostra un divario molto ampio: nel 2024 gli uomini percepiscono in media 89,01 euro al giorno, a fronte di 64,82 euro per le donne, con un GPG pari al 27,2%. Questo valore, tuttavia, è fortemente influenzato dalla maggiore incidenza del part-time tra le donne.

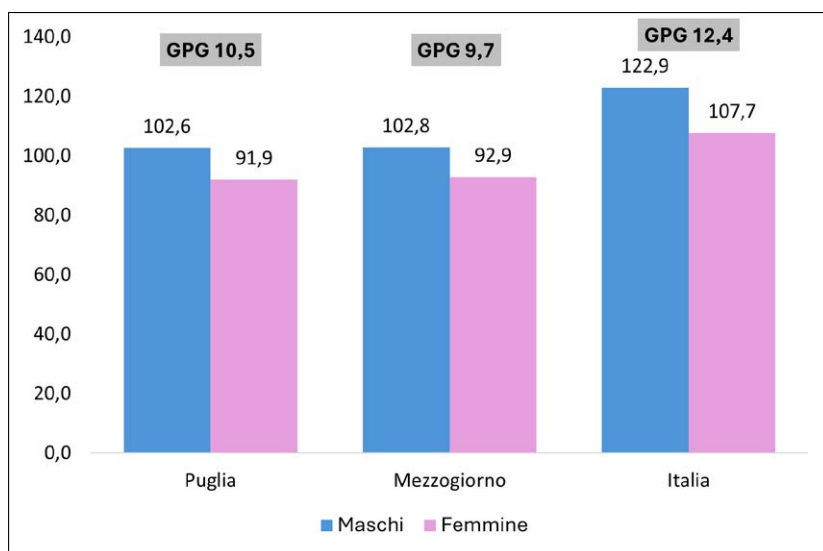
Per isolare l'effetto dell'orario di lavoro e analizzare le disparità a parità di tempo lavorato, le analisi successive si concentrano esclusivamente sui lavoratori a tempo pieno. All'interno di questo specifico dominio analitico, il GPG pugliese nel 2024 si attesta al 10,5%: è questo il divario retributivo di riferimento per le analisi che seguono, volto a comprenderne le caratteristiche e le determinanti strutturali.

4.1 Il divario salariale nel settore privato

Nel 2024, la retribuzione giornaliera lorda dei lavoratori a tempo pieno del settore privato in Puglia risulta pari a 102,6 euro per gli uomini e 91,9 euro per le donne. Entrambi i valori si collocano su livelli inferiori rispetto alle corrispondenti medie nazionali (122,9 euro per gli uomini e 107,7 euro per le donne), confermando per la regione un differenziale retributivo sfavorevole rispetto al contesto italiano.

Il Gender Pay Gap (GPG) calcolato per la Puglia è pari al 10,5%. Tale valore è prossimo a quello registrato nel Mezzogiorno (102,8 euro per gli uomini e 92,9 euro per le donne) e risulta inferiore al divario osservato a livello nazionale (12,4%). Nel complesso, i dati evidenziano simultaneamente: un livello retributivo medio più contenuto rispetto alla media nazionale; un persistente differenziale retributivo di genere, seppur meno intenso rispetto a quello dell'Italia.

L'analisi riguarda complessivamente 503.518 lavoratori dipendenti a tempo pieno del settore privato non agricolo in Puglia, fornendo quindi una misura dell'entità complessiva del fenomeno osservato.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 209 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per genere e territorio. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

La misurazione del gender pay gap è sensibile all'unità di analisi: variando il livello di dettaglio, i risultati possono discostarsi in modo significativo dal valore medio complessivo. Considerando le qualifiche professionali del lavoro a tempo pieno (escludendo i casi in cui la qualifica non è definita), il differenziale retributivo più elevato si osserva tra i dirigenti, per i quali il GPG raggiunge il 27,2%. Il divario retributivo si traduce in una retribuzione giornaliera mediamente inferiore di circa 110 euro per le dirigenti donna rispetto ai colleghi di pari qualifica.

Segue la categoria degli impiegati, che presenta un gap del 20,2%, un dato particolarmente rilevante poiché questa è l'unica qualifica con una distribuzione di genere prossima all'equilibrio (48,9% di presenza femminile) e, tuttavia, mostra un divario retributivo quasi doppio rispetto alla media regionale del 10,5%.

Valori più contenuti, sebbene ancora significativi, si registrano tra gli operai (GPG 17,9%) e i quadri (GPG 11,1%), con questi ultimi che presentano un differenziale in linea con il valore medio complessivo. Il divario risulta, invece, molto ridotto nella categoria degli apprendisti, per i quali il GPG è pari al 2,2%, riflettendo la maggiore standardizzazione delle retribuzioni e la prevalenza di contratti formativi.

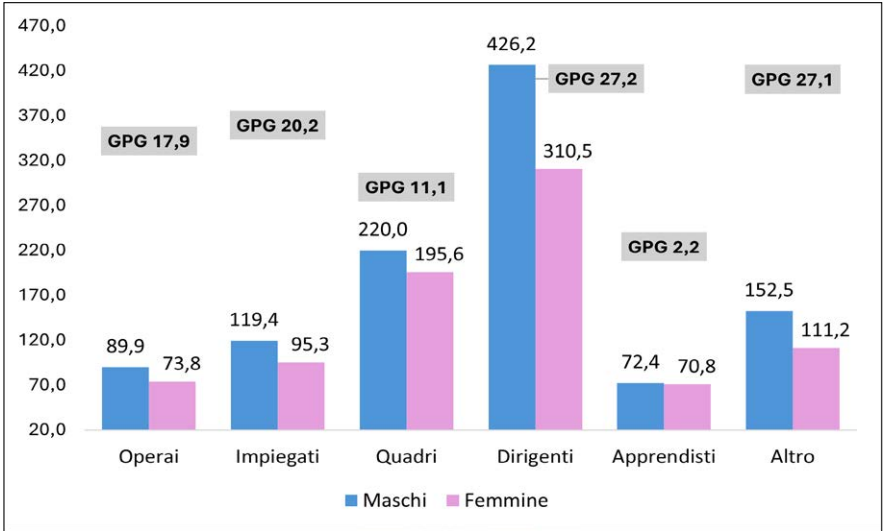
Con riferimento alla composizione occupazionale, la presenza femminile risulta limitata tra operai (16,9%) e quadri (25,2%), mentre è più elevata tra gli impiegati (48,9%) e gli apprendisti (25,5%). Anche tra i dirigenti le donne risultano sottorappresentate (25,3%), con l'unica eccezione della categoria "Altro", dove la quota femminile raggiunge il 37,7%.

Nel complesso, i risultati mostrano che le disparità retributive tendono a emergere e ad ampliarsi lungo il percorso professionale, mentre risultano più contenute nelle fasi iniziali della carriera.

Tabella 214 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato per qualifica professionale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Qualifica	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Operai	254.243	51.734	305.977	83,1	16,9	100
Impiegati	86.435	82.769	169.204	51,1	48,9	100
Quadri	8.639	2.907	11.546	74,8	25,2	100
Dirigenti	1.498	507	2.005	74,7	25,3	100
Apprendisti	10.589	3.622	14.211	74,5	25,5	100
Altro	358	217	575	62,3	37,7	100
Totale	361.762	141.756	503.518	71,8	28,2	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 210 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per qualifica professionale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

Se l'analisi per qualifica professionale evidenzia un "soffitto di cristallo", l'analisi per classe di età mostra come il divario retributivo di genere vari significativamente tra le diverse fasce anagrafiche.

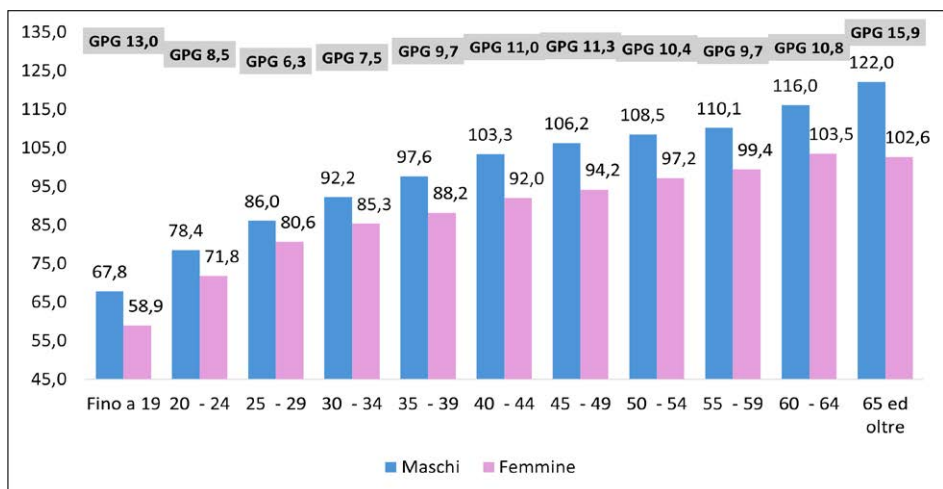
La retribuzione giornaliera lorda cresce progressivamente con l'età sia per uomini sia per donne, riflettendo l'accumulo di esperienza e gli avanzamenti di carriera tipici del ciclo lavorativo. I valori più bassi si osservano nella fascia "Fino a 19 anni" (67,8 euro per gli uomini e 58,9 euro per le donne), mentre i livelli retributivi più elevati si registrano nella fascia di età "65 ed oltre" (122 euro per gli uomini e 102,6 euro per le donne).

L'andamento del gender pay gap per età non è lineare. Il divario è relativamente contenuto nelle fasce più giovani, con i valori minimi nelle classi 25-29 anni (GPG 6,3%) e 30-34 anni (GPG 7,5%), mentre nella fascia 20-24 anni il GPG si attesta all'8,5%. A partire dai 35-39 anni, il GPG supera il 9% e si mantiene su livelli compresi tra 9,7% e 11,3% lungo l'intera parte centrale della vita lavorativa (40-64 anni).

Il dato per età risulta dunque centrale per comprendere la natura del GPG: mostra che il divario tende a emergere e ad ampliarsi con l'avanzare dell'età. Se nelle fasce iniziali (20-29 anni) le traiettorie retributive tra uomini e donne appaiono relativamente allineate, è negli anni successivi, decisivi per la progressione di carriera, che le differenze si consolidano.

Fanno eccezione gli estremi della distribuzione: i giovanissimi "Fino a 19 anni", che presentano un GPG del 13%, e i lavoratori "65 ed oltre", che registrano il valore massimo pari al 15,9%.

Questi picchi ai margini della vita lavorativa evidenziano criticità specifiche tanto nelle prime esperienze di ingresso quanto nella permanenza lavorativa in età avanzata.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 211 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per classe di età e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

La tipologia contrattuale rappresenta un ulteriore elemento utile per comprendere l'articolazione del divario retributivo di genere. I dati mostrano che il GPG è presente in tutte le forme contrattuali del lavoro dipendente a tempo pieno, con differenze contenute ma significative.

Il divario più elevato si registra tra i lavoratori con contratto a tempo determinato, per i quali il GPG raggiunge il 10,3%. In termini monetari, le lavoratrici percepiscono una retribuzione giornaliera mediamente inferiore di circa 9 euro rispetto ai colleghi uomini. Questa tipologia contrattuale coinvolge complessivamente circa 109 mila lavoratori, rappresentando una quota rilevante dell'occupazione a tempo pieno.

Anche nel lavoro stagionale il divario è consistente, con un GPG pari all'8,5%, valore analogo a quello riscontrato nelle altre tipologie contrattuali.

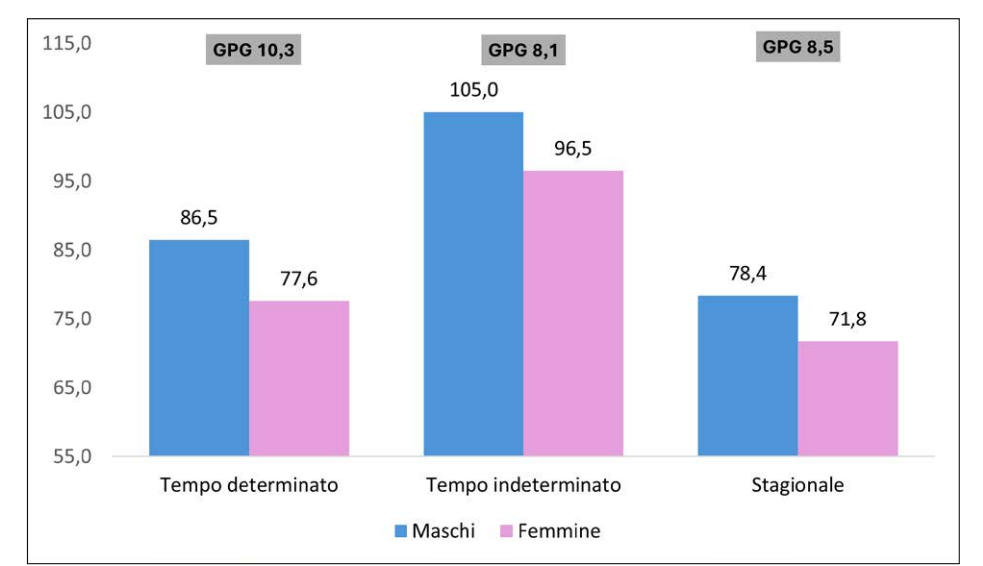
Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che costituiscono la componente largamente prevalente dell'occupazione (oltre 374 mila addetti), il GPG risulta leggermente inferiore (8,1%), indicando che nelle posizioni più stabili la distanza retributiva tra uomini e donne tende a ridursi pur rimanendo presente.

Nel complesso, la presenza femminile nelle diverse tipologie contrattuali varia tra il 23% e il 43% e, pur riflettendo differenze nella composizione occupazionale, non appare sufficiente a spiegare da sola l'ampiezza dei differenziali retributivi osservati, confermando la natura trasversale del Gender Pay Gap tra le forme contrattuali.

Tabella 215 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Tipologia contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	64.733	44.074	108.807	59,5	40,5	100
Tempo indeterminato	285.542	88.967	374.509	76,2	23,8	100
Stagionale	11.487	8.715	20.202	56,9	43,1	100
Totale	361.762	141.756	503.518	71,8	28,2	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 212 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi per settore di attività economica conferma che il divario retributivo risulta, nella maggior parte dei comparti, a favore degli uomini. Solo in quattro settori il gap è a vantaggio delle donne: “Gestione dei rifiuti e risanamento” (GPG –6,7%); “Costruzioni” (–3,7%); “Estrazione di minerali da cave e miniere” (–1,4%); “Trasporto e magazzinaggio” (–1,3%).

Si tratta di comparti caratterizzati da una forte prevalenza maschile, spesso superiore all'80%, nei quali le lavoratrici rappresentano una

quota molto contenuta e tendono a occupare ruoli relativamente più qualificati rispetto alla media del settore.

Nella maggior parte degli altri comparti il GPG è invece positivo, raggiungendo livelli anche molto elevati nei settori a maggiore intensità professionale o specialistica. I divari più consistenti si osservano in: "Attività immobiliari" (28,6%), "Attività artistiche, sportive e di intrattenimento" (23,3%), "Attività finanziarie e assicurative" (18,6%), "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (17,0%), "Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata" (17,2%). Questi comparti presentano dinamiche retributive che suggeriscono forme di segregazione verticale, con le donne meno rappresentate nelle fasce retributive più elevate.

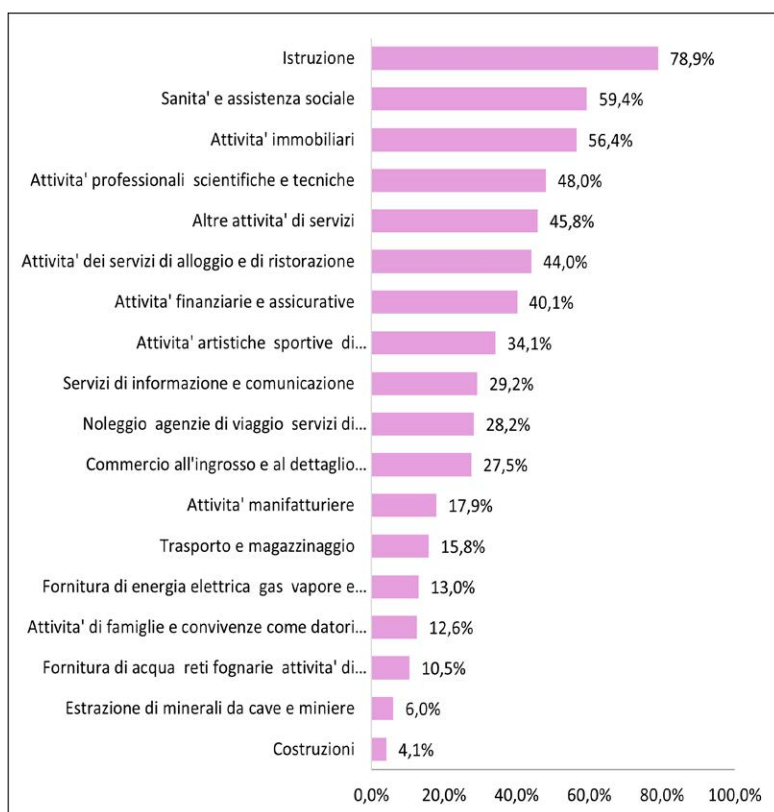
Anche nei settori a prevalenza femminile il quadro non è uniforme: nell'"Istruzione" il GPG è relativamente contenuto (10,3%), mentre nella "Sanità e assistenza sociale" il divario supera la media regionale (13,6%), evidenziando la presenza di barriere retributive anche in comparti caratterizzati da una elevata partecipazione femminile.

Nel complesso, l'analisi settoriale evidenzia che il divario retributivo non è un fenomeno omogeneo, ma riflette le specificità strutturali dei comparti produttivi: ai settori con forte prevalenza maschile e gap negativo si contrappongono numerosi comparti, spesso a elevata qualificazione, in cui il divario a sfavore delle donne rimane ampio e persistente. La coesistenza di settori con GPG negativo e di comparti con differenziali molto elevati conferma che il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso e dipendente da più fattori, influenzato tanto dalla composizione occupazionale quanto dalla distribuzione delle qualifiche all'interno dei singoli settori.

Tabella 216 - Retribuzione media giornaliera per genere e territorio. Puglia.
Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

Sezione di attività economica	Retribuzione giornaliera media		GENDER PAY GAP GIORNALIERO
	Maschi	Femmine	
Estrazione di minerali da cave e miniere	131,3	133,2	-1,4
Attività manifatturiere	105,8	90,0	14,9
Fornitura di energia elettrica gas vapore e aria condizionata	166,0	137,4	17,2
Fornitura di acqua reti fognarie attività di gestione dei rifiuti e risanamento	105,1	112,1	-6,7
Costruzioni	92,7	96,1	-3,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	92,8	90,5	2,5
Trasporto e magazzinaggio	105,2	106,6	-1,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	80,1	71,7	10,5
Servizi di informazione e comunicazione	118,3	103,6	12,4
Attività finanziarie e assicurative	186,2	151,5	18,6
Attività immobiliari	108,5	77,5	28,6
Attività professionali scientifiche e tecniche	106,4	88,3	17,0
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	87,9	85,5	2,7
Istruzione	89,2	80,0	10,3
Sanità e assistenza sociale	105,0	90,7	13,6
Attività artistiche sportive di intrattenimento e divertimento	121,0	82,0	32,3
Altre attività di servizi	90,2	79,5	11,8
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	66,8	66,2	0,8
Totale	102,6	91,9	10,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 213 - Quota delle donne lavoratrici dipendenti sul totale dipendenti del settore di attività economica. Puglia. Anno 2024 (valori percentuali)

4.2 La Puglia nel contesto nazionale del settore privato

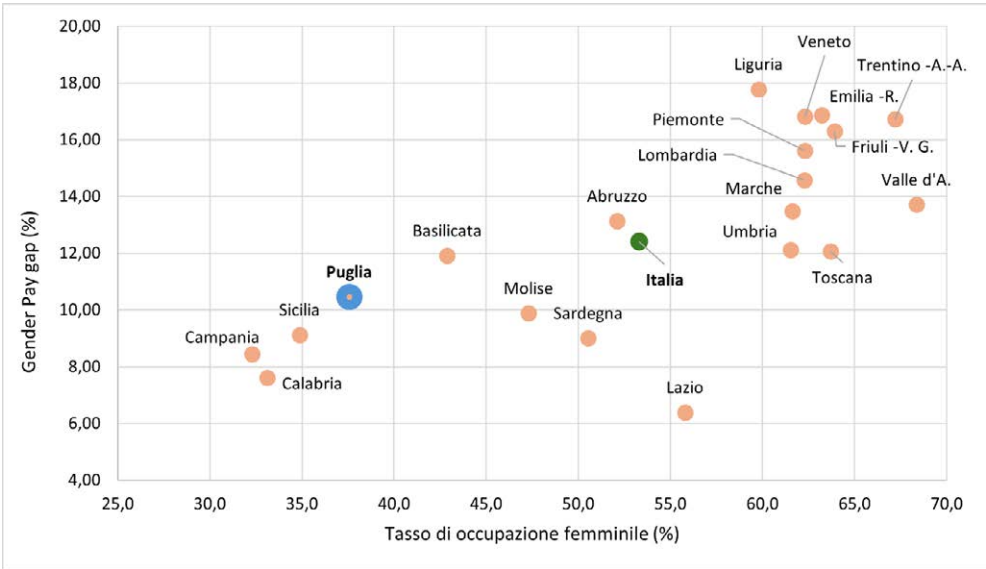
La relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e divario retributivo di genere evidenzia una tendenza consolidata: al crescere del tasso di occupazione femminile, il gender pay gap tende ad aumentare. Si tratta di un pattern strutturale osservato anche nei contesti europei, riconducibile al fatto che, in situazioni caratterizzate da un'ampia partecipazione femminile, aumenta l'eterogeneità delle occupazioni e dei livelli retributivi, ampliando di conseguenza il divario salariale medio.

La Puglia si colloca tra le regioni aventi un basso tasso di occupazione femminile in Italia. Con un valore pari al 37,1%, la regione risulta

ben al di sotto della media nazionale (52,5%) e rientra nel gruppo delle regioni meridionali a più debole partecipazione femminile, insieme a Campania, Calabria e Sicilia.

Dal punto di vista retributivo, la Puglia registra un Gender Pay Gap giornaliero pari al 10,46%, inferiore alla media italiana (12,4%), ma superiore a quello di altre regioni con livelli occupazionali simili. In particolare, Calabria (7,11%), Sicilia (8,86%) e Campania (8,36%) mostrano un GPG più contenuto, pur condividendo con la Puglia una partecipazione femminile molto bassa.

Il posizionamento della Puglia risulta quindi peculiare: la regione condivide l'intensità della fragilità occupazionale del Mezzogiorno, ma evidenzia un divario retributivo più elevato rispetto alle regioni con cui condivide caratteristiche strutturali simili. Questo risultato suggerisce che, oltre ai livelli di partecipazione femminile, intervengono specificità del mercato del lavoro regionale, quali la composizione settoriale, la distribuzione delle qualifiche e la minore presenza in ruoli ad alta remunerazione, che contribuiscono ad ampliare il divario retributivo.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 214 – Relazione tra il Gender Pay Gap del settore privato a tempo pieno e tasso di occupazione femminile 15-64 anni, per regione. Anno 2024 (in percentuale)

4.3 Il divario nel settore pubblico

L'analisi del settore pubblico a tempo pieno evidenzia una situazione eterogenea, con differenziali retributivi che variano sensibilmente tra i diversi comparti contrattuali. Nel complesso, il Gender Pay Gap in Puglia si attesta al 20,7%, un valore significativamente più elevato rispetto a quello osservato nel settore privato (10,5%). L'analisi riguarda complessivamente 224.032 dipendenti pubblici a tempo pieno, confermando la rilevanza quantitativa del fenomeno osservato. Questo risultato riflette la specifica articolazione del pubblico impiego, in cui i divari emergono soprattutto nei comparti caratterizzati da carriere verticali selettive o da elevata specializzazione professionale.

Tra i comparti con GPG a favore delle donne, si segnalano le Amministrazioni centrali, Magistratura e Autorità indipendenti (-0,5%) e il gruppo "Altro" (-0,7%). Anche il comparto Scuola presenta un GPG nullo (0,0%), in coerenza con la marcata prevalenza femminile e con la progressione economica uniformata dai contratti nazionali. Va, inoltre, sottolineato che il comparto Scuola rappresenta la platea più numerosa del pubblico impiego regionale, con circa 100 mila addetti.

Nei restanti comparti emergono invece divari retributivi significativi a sfavore delle donne. I valori più elevati si registrano nel Servizio sanitario (14,6%), che coinvolge circa 46 mila lavoratori, nelle Forze armate, corpi di polizia e vigili del fuoco (12,3%), comparto che conta oltre 36 mila addetti, e nelle Università ed enti di ricerca (12,5%). Anche le Amministrazioni locali (Comuni, Province e Regioni), che rappresentano un segmento rilevante con oltre 20 mila dipendenti, presentano un GPG positivo pari al 5,9%.

Queste dinamiche risultano più chiare se si considera la composizione di genere dei diversi comparti, che presenta variazioni molto marcate. Le Forze armate, i corpi di polizia e i vigili del fuoco sono caratterizzati da una presenza maschile estremamente elevata (94,3%), condizione che si accompagna a un GPG significativo (12,3%). All'opposto, il comparto Scuola mostra una marcata prevalenza femminile (78,2%) e un divario retributivo pari a zero, coerente con la forte uniformità delle progressioni economiche. Nel Servizio sanitario, dove

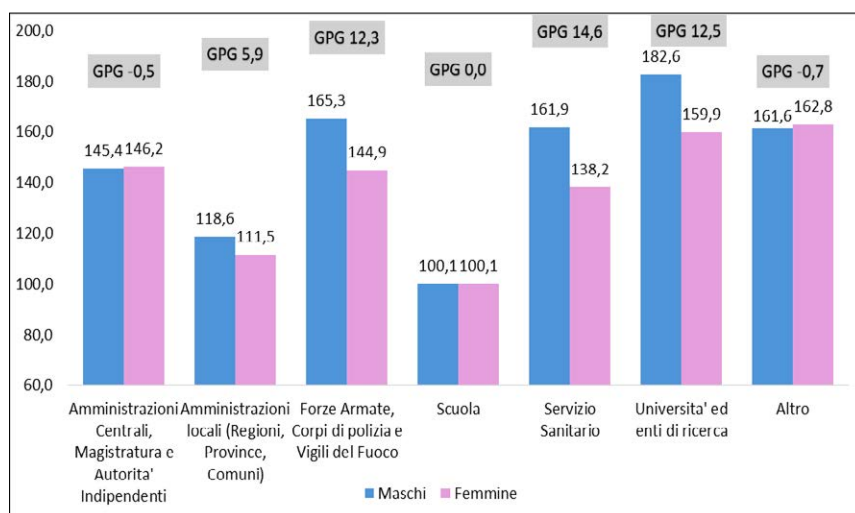
la presenza femminile è maggioritaria (62,9%), il GPG raggiunge comunque il 14,6%, evidenziando una distribuzione di genere non uniforme lungo le qualifiche. Nel comparto Università ed enti di ricerca, la presenza maschile e femminile è relativamente equilibrata (53,2% e 46,8%), ma il GPG rimane elevato (12,5%), segnalando una differenziazione significativa delle carriere interne. Infine, nelle Amministrazioni locali, che presentano una composizione quasi paritaria, il GPG si attesta al 5,9%.

Nel complesso, il settore pubblico presenta un divario retributivo più ampio rispetto al privato, nonostante la maggiore standardizzazione salariale. Il GPG tende infatti ad ampliarsi nei comparti con carriere più articolate e con una maggiore presenza maschile nelle posizioni apicali, mentre si riduce o si annulla nei settori più femminilizzati o nei comparti con strutture retributive più uniformi.

Tabella 217 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per gruppo contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Gruppo contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	5.633	4.893	10.526	53,5	46,5	100
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	10.449	9.908	20.357	51,3	48,7	100
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	34.501	2.076	36.577	94,3	5,7	100
Scuola	21.734	78.191	99.925	21,8	78,2	100
Servizio Sanitario	17.037	28.914	45.951	37,1	62,9	100
Università ed enti di ricerca	3.613	3.179	6.792	53,2	46,8	100
Altro	2.689	1.215	3.904	68,9	31,1	100
Totale	95.656	128.376	224.032	42,7	57,3	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 215 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico per gruppo contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi del Gender Pay Gap nel settore pubblico per classe di età (anni compiuti) evidenzia un profilo nettamente crescente lungo il ciclo lavorativo, molto più marcato rispetto al settore privato. La retribuzione giornaliera lorda aumenta in modo regolare con l'età per entrambi i sessi, riflettendo l'articolazione dei percorsi professionali e l'accumulo di anzianità, elementi particolarmente rilevanti nel pubblico impiego.

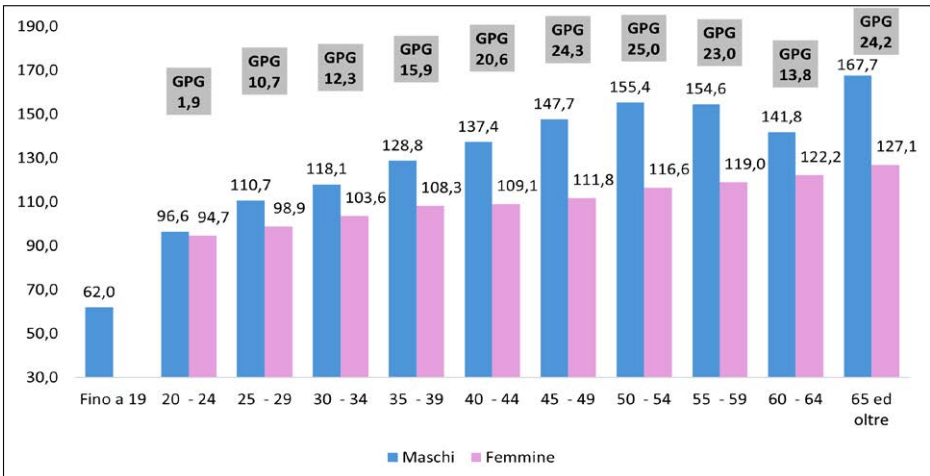
Nelle fasce più giovani il divario è limitato: tra i 20 e i 24 anni il GPG è pari all'1,9%, mentre nella classe 25-29 sale al 10,7%. A partire dai 30 anni, tuttavia, il divario inizia ad ampliarsi in modo progressivo. La fascia 30-34 anni registra un GPG del 12,3%, che cresce ulteriormente nella classe 35-39 (15,9%) e supera il 20% già tra i 40 e i 44 anni (20,6%).

L'incremento prosegue nelle età centrali della carriera, dove si registrano i valori più elevati del divario. Nella fascia 45-49 anni il GPG raggiunge il 24,3%, cresce ulteriormente fino al 25% tra i 50 e i 54 anni, per poi mantenersi su livelli ancora molto alti nella classe 55-59 anni, con un differenziale pari al 20,9%.

Nelle fasce finali della vita lavorativa il divario rimane elevato: tra i 60-64 anni il GPG è pari al 13,8%, mentre nella classe "65 ed oltre" raggiunge nuovamente valori molto alti (24,2%).

Il profilo osservato è indicativo della natura strutturale del Gender Pay Gap nel settore pubblico. I divari più contenuti nelle fasce iniziali riflettono l'ingresso tramite procedure concorsuali, che collocano uomini e donne su posizioni simili. Con l'avanzare della carriera, invece, emergono differenze significative nei percorsi di progressione, nella distribuzione tra ruoli apicali e intermedi e nella velocità di avanzamento.

Nel complesso, l'analisi per età conferma che il divario retributivo nel settore pubblico cresce con l'aumentare dell'età anagrafica, raggiungendo i livelli più elevati nelle fasi della carriera in cui si concentrano avanzamenti economici e differenziazioni professionali. Questo andamento contribuisce in modo determinante al valore complessivo del GPG nel pubblico impiego, pari al 20,7%.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 216 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico a tempo pieno per classe di età e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi per tipologia contrattuale mostra differenziali retributivi particolarmente marcati nel settore pubblico. Nel 2024, la retribuzione giornaliera media dei lavoratori a tempo indeterminato è pari a 147,5 euro per gli uomini e 118,9 euro per le donne, con un Gender Pay Gap del 19,4%, inferiore al dato complessivo del comparto pubblico (20,7%). Questa tipologia contrattuale rappresenta la quota largamente prevalente dell'occupazione pubblica, coinvolgendo oltre 190 mila dipendenti a tempo pieno.

Nel tempo determinato, il differenziale appare leggermente più contenuto, ma comunque significativo: gli uomini percepiscono 104,4 euro contro gli 87,9 euro delle donne, per un GPG del 15,8%. Si tratta di una platea numericamente più ridotta (circa 32 mila lavoratori), ma caratterizzata da una composizione di genere fortemente sbilanciata. La forte asimmetria nelle retribuzioni si accompagna a una marcata differenza nella composizione di genere tra le due tipologie contrattuali. Nel tempo determinato, la componente femminile rappresenta ben il 77,2% del totale, mentre nel tempo indeterminato la presenza femminile scende al 54%. La maggiore concentrazione delle donne nei contratti a termine, generalmente associati a retribuzioni più basse e minori opportunità di progressione, contribuisce ad amplificare il divario complessivo.

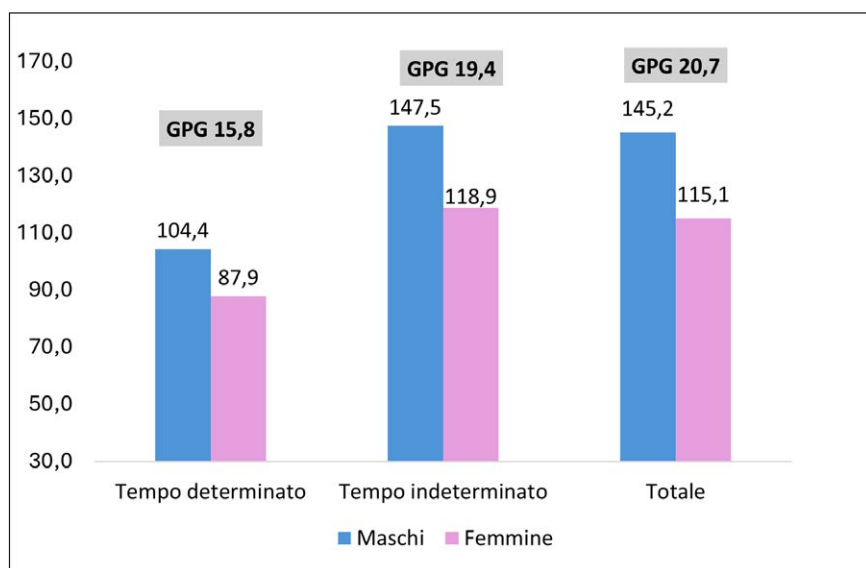
Il confronto tra le due tipologie contrattuali evidenzia un elemento chiave: nel settore pubblico il Gender Pay Gap tende ad ampliarsi con la stabilità contrattuale. È, infatti, all'interno del lavoro a tempo indeterminato, che concentra le posizioni meglio remunerate e le carriere più articolate, che si registrano i differenziali retributivi più elevati.

Nel complesso, la combinazione di una forte presenza femminile nei contratti a termine (77,2%) e di un divario più ampio nel lavoro a tempo indeterminato contribuisce a spiegare perché il GPG complessivo del settore pubblico risulti significativamente più elevato rispetto a quello osservato nel settore privato.

Tabella 218 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Tipologia contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	7.352	24.842	32.194	22,8	77,2	100
Tempo indeterminato	88.304	103.534	191.838	46,0	54,0	100
Totale	95.656	128.376	224.032	42,7	57,3	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 217 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

4.4 Confronto del GPG negli anni nel settore pubblico e privato

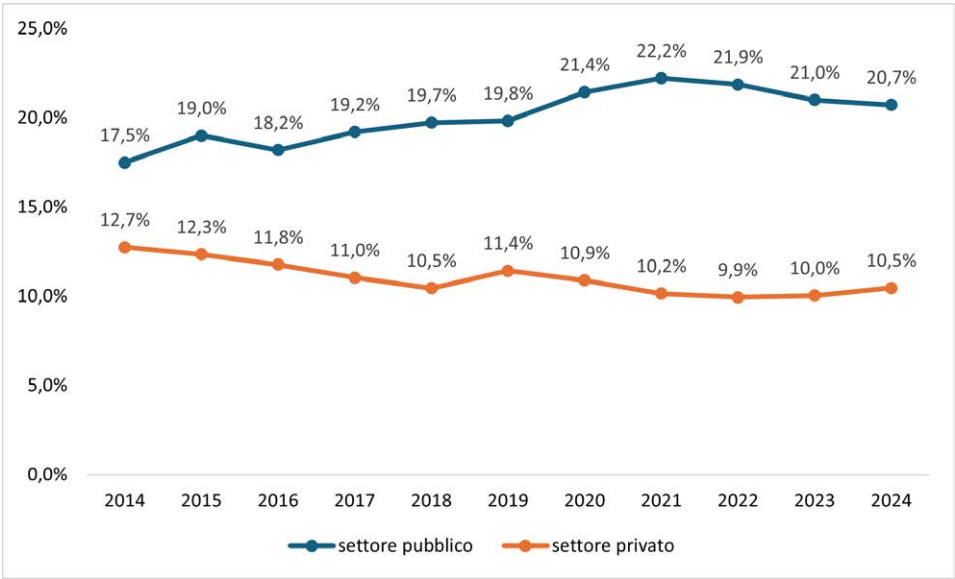
Considerando l'arco temporale 2014-2024, il divario salariale giornaliero evidenzia tendenze nette e differenziate tra settore pubblico e settore privato in Puglia, nel Mezzogiorno e in Italia. La dinamica dominante del decennio è una divergenza strutturale tra i due comparti, che si ripresenta con caratteristiche simili in tutti i contesti territoriali.

Nel settore privato, la Puglia mostra un progressivo miglioramento del divario retributivo: dal 12,7% del 2014 si passa al 10,5% nel 2024, con una riduzione complessiva di 2,2 punti percentuali. Il valore del 2024 risulta inferiore alla media nazionale (12,4%) e sostanzialmente in linea con quella del Mezzogiorno (9,7%), confermando un andamento stabile e un lento avvicinamento ai livelli medi del Sud.

Nel settore pubblico, il quadro è opposto. La Puglia registra un incremento del GPG, che sale dal 17,5% del 2014 al 20,7% nel 2024, con un aumento di 3,2 punti percentuali. Sebbene inferiore al massimo del decennio raggiunto nel 2021 (22,2%), il valore del 2024 rimane superio-

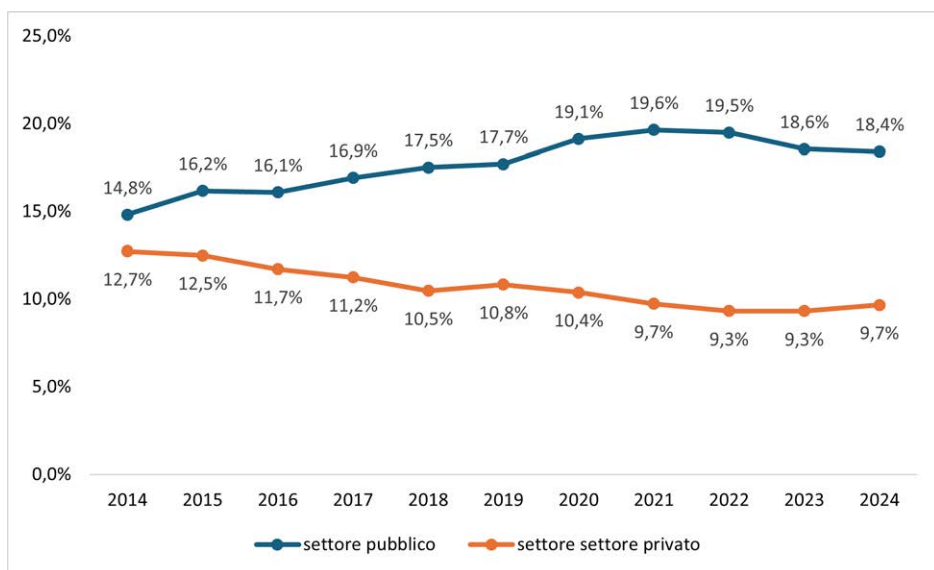
re sia alla media meridionale (18,4%) sia a quella nazionale (19,2%). Il picco del 2021, comune anche al Mezzogiorno e all'Italia, suggerisce l'effetto combinato di fattori congiunturali — probabilmente legati alla fase post-pandemica e ai cicli di rinnovo contrattuale.

La Puglia presenta, inoltre, la distanza più ampia tra settore pubblico e privato tra le tre aree territoriali considerate. Nel 2024 lo scarto è pari a 10,2 punti percentuali (20,7% contro 10,5%), superiore a quello del Mezzogiorno (8,7 punti) e dell'Italia (6,8 punti). La regione si caratterizza, dunque, per una doppia dinamica: un settore privato con un divario più contenuto della media nazionale e un settore pubblico in cui il gap risulta più elevato, generando la differenza interna più marcata del Paese.



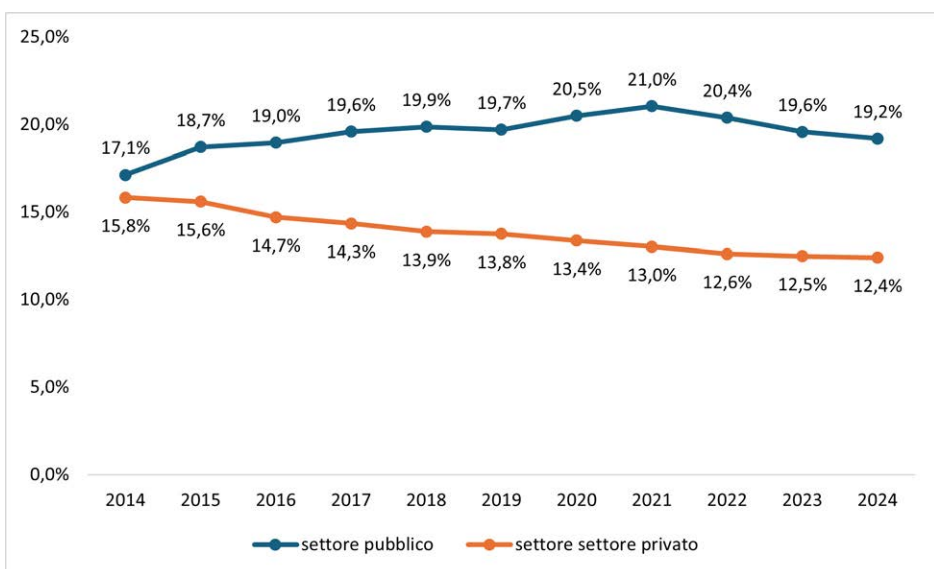
Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 218 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Puglia. Anni 2014-2024 (in percentuale)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 219 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Mezzogiorno. Anni 2014-2024 (in percentuale)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 220 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Italia. Anni 2014-2024 (in percentuale)

4.5 Sintesi conclusiva

Il capitolo 4 del rapporto analizza in modo approfondito il Gender Pay Gap (GPG) in Puglia per l'anno 2024, utilizzando i dati INPS sulle retribuzioni medie giornaliere lorde dei lavoratori a tempo pieno per neutralizzare l'effetto del part-time.

Le principali risultanze che emergono dall'analisi sono le seguenti:

1. Il divario nel Settore Privato:

- nel complesso, nel 2024 in Puglia, un lavoratore maschio percepisce mediamente 102,6 euro al giorno contro i 91,9 euro di una donna, con un GPG del 10,5%. Questo divario è inferiore alla media nazionale (12,4%) ma superiore a quello di altre regioni del Sud come Calabria (7,1%) e Campania (8,4%);
- qualifiche professionali: esiste un evidente "soffitto di cristallo". Il divario è massimo tra i Dirigenti (27,2%) e gli Impiegati (20,2%), mentre è minimo tra gli Apprendisti (2,2%);
- settori economici: i divari più ampi si registrano nelle Attività artistiche e sportive (32,3%) e nelle Attività immobiliari (28,6%). Al contrario, le donne guadagnano mediamente più degli uomini in settori a forte prevalenza maschile come la Gestione dei rifiuti (-6,7%) e le Costruzioni (-3,7%), dove le poche donne presenti occupano spesso ruoli più qualificati;
- età: Il divario non è lineare; è contenuto tra i 25-29 anni (6,3%) e tende ad ampliarsi con l'avanzare della carriera, raggiungendo il 15,9% tra i lavoratori over 65.

2. Il divario nel settore pubblico:

- nel complesso, inaspettatamente, il settore pubblico presenta un divario molto più alto del privato, attestandosi al 20,7% in Puglia;
- comparti contrattuali: il divario è nullo (0,0%) nel comparto Scuola (il più numeroso e femminilizzato). Tuttavia, è molto elevato nel Servizio Sanitario (14,6%), nelle Università (12,5%) e nelle Forze Armate/Polizia (12,3%);
- carriera ed età: nel pubblico, le disparità emergono drasticamente con l'anzianità: il GPG passa dall'1,9% (fascia 20-24 anni) al 25,0% (fascia 50-54 anni), riflettendo una maggiore velocità di avanzamento di carriera per gli uomini verso i ruoli apicali.

3. Analisi del decennio 2014-2024:

I dati evidenziano una divergenza strutturale tra i due settori negli ultimi dieci anni:

- nel privato, la Puglia ha mostrato un miglioramento costante, con il GPG sceso dal 12,7% al 10,5%.
- nel pubblico, il quadro è peggiorato, con un GPG passato dal 17,5% al 20,7%.
- come “divario interno”, la Puglia si caratterizza per avere lo scarto più marcato in Italia tra il divario del settore pubblico e quello del privato (10,2 punti percentuali contro 6,8 punti dell'Italia).

La Puglia presenta retribuzioni medie più basse rispetto alla media nazionale per entrambi i sessi. Sebbene il settore privato pugliese sia più “equo” rispetto alla media italiana, il settore pubblico regionale mostra criticità profonde, specialmente nelle fasi centrali e apicali della carriera lavorativa.

Nel complesso, il Gender Pay Gap in Puglia emerge come un fenomeno strutturale che assume forme diverse nei due comparti: più contenuto e stabile nel settore privato, più elevato e legato alle dinamiche di carriera nel settore pubblico. Il confronto temporale conferma una riduzione graduale del divario nel privato e una maggiore variabilità nel pubblico, dove si registrano i livelli più alti.

Nel quadro nazionale, la Puglia presenta uno scarto tra settore pubblico e privato più ampio rispetto alla media del Mezzogiorno e dell'Italia, evidenziando una distanza più marcata nelle dinamiche retributive tra i due comparti.

Nel loro insieme, questi risultati mettono in luce la persistenza di differenze nelle opportunità e nei percorsi professionali tra uomini e donne lungo l'intero arco della vita lavorativa, sottolineando la necessità di interventi mirati sulle determinanti strutturali del divario.

€ 10,00
ISBN 9791254901267

